



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO**

Coordinación de Ciencias de la Educación y de la Comunicación

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES  
DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA KOLPING Y LA UNIDAD  
EDUCATIVA 9 DE OCTUBRE EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación Básica

**Línea de investigación:** Educación, comunicación, culturas, sociedad y valores

**Autoría:**

Faubla Mendoza Melany Ibeth

Velásquez Tite Katherine Guadalupe

**Dirección:**

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.

Santo Domingo – Ecuador  
Febrero, 2024



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO**

Coordinación de Ciencias de la Educación y de la Comunicación

**HOJA DE APROBACIÓN**

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA KOLPING Y EN LA UNIDAD EDUCATIVA 9 DE OCTUBRE EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024.

**Línea de investigación:** Educación, comunicación, culturas, sociedad y valores

**Autoría:**

Faubla Mendoza Melany Ibeth

Velásquez Tite Katherine Guadalupe

**Revisado por:**

Lorenzo Benítez Roberto Mg.  
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

---

Cano de la Cruz Yullio, Dr.  
CALIFICADOR

---

Obaco Soto Edgar Efraín, Dr.  
CALIFICADOR

---

Moreira Cedeño Cristhian Marcelo, Mg.  
COORDINADOR DE LA CARRERA DE GRADO

---

Santo Domingo – Ecuador  
Febrero, 2024

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Nosotras, Faubla Melany, portadora de la cédula de ciudadanía 2350855595, y Velásquez Katherine, portadora de la cédula de ciudadanía 2350894941, declaramos que los resultados obtenidos en la investigación que presentamos como informe final, previo a la obtención del Grado de Licenciada en Ciencias de la Educación Básica son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaramos que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de nuestra sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Igualmente, declaramos que todo resultado académico que se desprenda de esta investigación y que se difunda tendrá como filiación la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo, reconociendo en las autorías al director del Trabajo de Titulación y demás profesores que amerita.

Además, declaro que el presente trabajo, producto de las actividades académicas y de investigación, forma parte del capital intelectual de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En tal razón, autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, para que pueda hacer uso, con fines netamente académicos, del Trabajo de Titulación, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, siendo el presente documento la constancia del consentimiento autorizado; y, para que sea ingresado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su conocimiento público, en cumplimiento del artículo 103 de la Ley Orgánica de Educación Superior.



---

Faubla Mendoza Melany Ibeth  
C.C. 2350855595



---

Velásquez Tite Katherine Guadalupe  
C.C. 2350894941

## INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESCRITO DE GRADO

Cano de la Cruz, Yullio, PhD

**Dirección de Investigación y Postgrados**

**Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo**

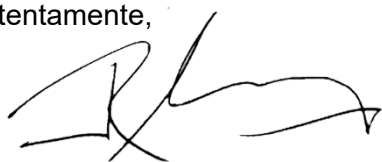
De mi consideración,

Por medio del presente informe en calidad de director del Trabajo de Titulación del Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación Básica titulado: ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA KOLPING Y LA UNIDAD EDUCATIVA 9 DE OCTUBRE EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024, realizado por las estudiantes: Faubla Mendoza Melany Ibeth con cédula de ciudadanía 2350855595 y Velásquez Tite Katherine Guadalupe con cédula de ciudadanía 2350894941, previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación Básica, informo que el presente Trabajo de Titulación escrito se encuentra finalizado conforme a la guía y al formato de la Sede vigente.

Además, certifico haber verificado la originalidad y autenticidad del trabajo de titulación por medio del programa anti plagio Turnitin, en respuesta a la normativa institucional vigente.

Santo Domingo, 26/01/2024

Atentamente,



Lorenzo Benítez Roberto

Profesor Titular Auxiliar I

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de la unidad educativa Kolping y la unidad educativa 9 de octubre de Santo Domingo, Ecuador. El estudio fue descriptivo, se llevó bajo un enfoque cuantitativo y durante todo el proceso investigativo no se manipularon variables, por lo tanto, su diseño es no experimental-transversal. Se empleó una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando el cuestionario "Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación" Nogareda, S. (2000), compuesto por 56 ítems, para evaluar diversos aspectos relacionados con los docentes. La muestra consistió en 47 docentes. Para el análisis de la información, se utilizó la técnica basada en la estadística descriptiva que permitió expresar la información organizada en tablas y gráficos donde se aprecian las frecuencias y los porcentos necesarios para la debida interpretación. Los resultados obtenidos reflejan que todos los profesores perciben como estresante la manera en que los directivos llevan a cabo los procesos de supervisión, además, se revela que los docentes consideran como un factor bastante estresante las carencias en el ámbito laboral. También se observa una variedad de opiniones en relación a la cooperación entre compañeros como factor de estrés. El vínculo entre los alumnos y los docentes expresa inquietudes relacionadas con el mantenimiento de la disciplina en el aula y la agresión entre los alumnos, lo cual puede generar consecuencias graves para la salud.

**Palabras clave:** Supervisión de los docentes, Estudiante-profesor, Percepción, Salud.

## ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the causes of work stress that are most frequently manifested in the teachers of the Kolping educational unit and the 9 de octubre educational unit in Santo Domingo, Ecuador. The study was descriptive, it was conducted under a quantitative approach and no variables were manipulated throughout the research process; therefore, its design is non-experimental-transversal. A survey was used as a data collection technique, using the questionnaire "Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación" Nogareda, S. (2000), composed of 56 items, to evaluate various aspects related to teachers. The sample consisted of 47 teachers. For the analysis of the information, the technique based on descriptive statistics was used, which allowed expressing the information organized in tables and graphs where the frequencies and percentages necessary for the proper interpretation can be appreciated. The results obtained reflect that all the teachers perceive as stressful the way in which the managers carry out the supervision processes, in addition, it is revealed that the teachers consider as a quite stressful factor the shortages in the work environment. There is also a variety of opinions regarding cooperation among colleagues as a stress factor. The bond between students and teachers expresses concerns related to the maintenance of discipline in the classroom and aggression in the classroom.

**Keywords:** Teacher supervision, Student teachers, Perception, Classrooms, Causal analysis, Occupational diseases, Health

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
1.1. Antecedentes .....	10
1.2. Planteamiento y delimitación del problema.....	11
1.3. Preguntas de investigación .....	12
1.4. Justificación.....	13
1.5. Objetivos de investigación .....	13
1.5.1. Objetivo general .....	13
1.5.2. Objetivos específicos.....	14
<b>2. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>15</b>
2.1. Tipos de estrés.....	15
2.2. Causas que provocan el estrés laboral en el contexto docente.....	19
2.3. Los efectos del estrés laboral en la salud del profesorado. ....	22
2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral. ....	24
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>29</b>
3.1. Enfoque y tipo de investigación .....	29
3.2. Unidades de análisis .....	29
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación .....	30
3.4. Técnicas de análisis de datos .....	30
<b>4. RESULTADOS .....</b>	<b>31</b>
4.1. Supervisión directiva y su impacto en el estrés docente. ....	32
4.2. La falta de recursos materiales como generadores de estrés en el ámbito laboral docente. ....	33
4.3. La Cooperación entre Compañeros y su impacto en el estrés docente.....	34
4.4. Preocupaciones en el vínculo alumnado-docente. ....	35
4.5. La adaptación docente y el estrés frente a diversos cambios. ....	36

4.6. La valoración del docente por los miembros de la comunidad educativa como fuente de estrés. ....	37
4.7. Las necesidades de mejoras y su influencia en el estrés laboral de los docentes. ...	38
4.8. Análisis general. ....	39
<b>5. DISCUSIÓN</b> .....	<b>40</b>
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>42</b>
6.1. Conclusiones.....	42
6.2. Recomendaciones .....	43
<b>7. REFERENCIAS</b> .....	<b>45</b>
<b>8. ANEXOS</b> .....	<b>52</b>
<b>9. INDICACIONES ADICIONALES</b> .....	<b>54</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

El estrés tiene un efecto impactante en la vida de las personas. Desarrollar esta investigación puede invitar a la reflexión y aportar de manera beneficiosa al tema del estrés laboral docente. A continuación, se establecerán algunos estudios en la cual se puede evidenciar la preocupación que existe sobre el estrés laboral de manera internacional, nacional y local.

## 1.1. Antecedentes

El estrés laboral es una preocupación que afecta a todos los sectores de la sociedad, y el ámbito educativo no es una excepción. Numerosos investigadores están dedicados a estudiar esta situación.

Alvites y Cleofe (2019) investigaron en Perú sobre el estrés docente. El objetivo fue determinar la relación entre estrés y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Elaboraron un estudio de tipo descriptivo bajo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó la Escala de Estrés Docente ED-6 a una población que estuvo compuesta por 329 docentes. Los resultados obtenidos indican que existe correlación significativa entre el estrés docente y factores psicosociales.

En Ecuador, Bolaños, et al. (2022) investigaron sobre la medición del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa José Julián Andrade. El objetivo es analizar el nivel de estrés laboral en los docentes, para lo cual, se empleó un cuestionario estandarizado para la evaluación del estrés, donde fueron encuestados 91 docentes. Los resultados revelan la existencia de altos niveles de estrés laboral.

Bustillos, et al. (2020) investigaron en Santo Domingo, Ecuador, sobre el Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidades Educativa Ciudad de Caracas. El objetivo fue determinar los niveles de influencia del Burnout en el desempeño laboral y emotivo de los

profesores. El estudio fue descriptivo, correlacional con enfoque cuantitativo. Los resultados muestran al síndrome de Burnout manifestándose en altos niveles y esto evidencia un ambiente laboral difícil.

Los estudios previos se han centrado en el enfoque cuantitativo, utilizando diferentes parámetros para el análisis. Aunque se ha investigado en profundidad el tema, no se ha explorado las causas y efectos del estrés ni se ha reflexionado sobre ello.

## **1.2. Planteamiento y delimitación del problema**

En un contexto donde se prioriza la productividad, el bienestar de los trabajadores, especialmente en la educación, requiere atención. A pesar de los esfuerzos internacionales, persisten desafíos en garantizar condiciones laborales adecuadas, lo que demanda reflexión y acción.

A nivel internacional existen organismos encargados de velar por el bienestar laboral mundial, como es el caso de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que, en el 2015 propone 17 objetivos para el desarrollo sostenible, de los cuales, uno de los que se centran en mejorar las condiciones laborales y velar por el bienestar mental de los trabajadores es el 3 y el 8, donde se plantea “3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos (...), 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, empleo y el trabajo docente para todos (...); Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países” (ONU, 2015, p.3).

Sin embargo, cuando se habla de bienestar mental, la literatura investigada indica que a nivel de Latinoamérica dichos objetivos no se están cumpliendo en su totalidad. De esto hace referencia Cortés (2021) en el contexto de México, donde se determinó que el estrés se exacerbó de manera exponencial a causa de la pandemia.

Hay que recordar que un alto nivel de estrés laboral en el ser humano trae consigo problemas de salud que son perjudiciales para cualquier ámbito. Acerca de ello, contextualizando en el ámbito docente, Loya (2020) manifiesta que el 58,33% de docentes

presentan niveles altos, caracterizándose un 58% por el agotamiento físico, un 16,67% por la despersonalización y un 16,67% por la insatisfacción. De la misma forma, estudios en Perú desarrollados por Rabanal, et al. (2020) presentan un 100% niveles de estrés entre medio y alto que afectan un 42% al rendimiento.

Partiendo de este análisis y conscientes de que, en Santo Domingo, Ecuador, los docentes también corren riesgos de contraer altos niveles de estrés, es que surge la necesidad de investigar al respecto.

### **1.3. Preguntas de investigación**

En consecuencia, los elementos preliminares llevaron a formular el siguiente problema de investigación:

- ¿En qué medida se manifiesta las causas de estrés laboral en los docentes que trabajan en las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?

Se sistematiza en siete preguntas específicas:

- ¿Qué estresores asociados a la supervisión de los directivos afectan más a los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Cuáles son las carencias que existen en el centro laboral que pueden comprenderse como causas importantes que provocan estrés en los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Puede ser la cooperación un aspecto importante que influye en el estrés laboral del personal docente que se desempeña profesionalmente en las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué tan estresante pueden ser las situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?

- ¿Qué tan estresante puede resultar la adaptación a los cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Influye la valoración que hacen otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés laboral de los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué aspectos asociados a la necesidad de mejoras en función de las actividades profesionales son percibidos como fuentes de estrés por los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador?

#### **1.4. Justificación**

Todas las alertas que se emitan al respecto del estrés laboral favorecerán a que no se multiplique el estrés. Deber recordarse que “el estrés es potencialmente contagioso, ya que estar cerca o visualizar a otras personas en situaciones de estrés puede aumentar los niveles de cortisol del observado” (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], 2023, p.1).

La investigación actual es viable, ya que se necesita continuar con estudios para abordar el problema del estrés laboral, según se observa en la revisión teórica. Además, es factible debido a los recursos y talento humano disponibles. También, el trabajo cumple con el objetivo ocho del eje social del Plan de Creación de Oportunidades (2021- 2025) de “incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2021, p.69). Debido a ello los beneficiarios directos son los docentes e indirectos, los estudiantes.

#### **1.5. Objetivos de investigación**

##### **1.5.1. Objetivo general**

Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.

### 1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los principales estresores asociados a la supervisión de los directivos que afectan más a los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.
- Valorar la importancia de la cooperación profesional teniendo en cuenta sus influencias en el estrés que afecta a los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.
- Evaluar lo estresante que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.
- Reconocer los estresores que más se destacan en la adaptación a cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar cuánto influye la valoración de otras personas, desde el punto de vista profesional, en el estrés de los docentes de las dos unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador.
- Identificar aquellos aspectos relacionados con la necesidad de mejoras, en función del ejercicio profesional, que pueden ser estresantes para los docentes de las dos educativas en Santo Domingo, Ecuador.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Tipos de estrés

Son múltiples los conceptos que existen sobre el significado de estrés, Espinoza, et al. (2018), por ejemplo, señala que el término hace mención a un estado psicológico y físico que va alterando el estado natural del ser humano, generando cambios claros en la persona, cuyos efectos quebrantan la salud física y mental, en el rendimiento laboral y académico, provocando inquietud y ansiedad. Es decir que, se trata de un problema real del que nadie está libre y que puede afectar al individuo desde todas sus dimensiones.

Otra definición semejante brinda la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), donde se define al estrés como “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil” (p.1). Desde esta perspectiva, se puede apreciar, de manera general, que el detonante del estrés son situaciones que llevan al límite las capacidades del individuo para su resolución y que todas las personas en algún momento llegan a tener un cierto grado de estrés, ya que es algo natural del ser humano frente a las amenazas.

A partir de los investigadores anticipadamente enlistados, se podría precisar al estrés como un estado de presión y tensión emocional, mental y física, que puede ser causado por diversas situaciones que llevan al límite las capacidades del individuo, generando así reacciones psicofisiológicas. Dichas respuestas del organismo podrían ser positivas, cuando el estrés se da en pequeñas cantidades, sin embargo, de forma desmesurada afectan negativamente a la salud del ser humano.

Dada la característica del estrés de afectar a cualquier persona de contextos indeterminados, es natural que ciertas actividades en las que se desenvuelve el ser humano sean detonantes que generen mayores cantidades de estrés, puesto que, se componen de diversas exigencias y desafíos constantes que podrían requerir mayor esfuerzo para su abordaje, como es el caso de los estudios, problemas personales, financieros, movilidad

humana, pérdidas familiares o el trabajo, actividad cotidiana cuyo lazo con el estrés ha sido tema de disputa en los actuales años.

El ámbito laboral, se ha visto caracterizado por diversos cambios constantes, que han exigido una adaptación de sus integrantes para poder resolver problemas que cada día son más complejos, acerca de esto, Morgan (2017) menciona que “el panorama laboral está cambiando a un ritmo acelerado y es necesario conocer y entender estos cambios. Las empresas ya no pueden permitirse el lujo de esperar a ver qué pasa. Quien tarde en adaptarse perderá” (p.1). Esto pone en manifiesto que, la carencia de adaptación hacia las necesidades o requerimientos de la sociedad generará serios problemas, en cuanto a la eficacia y eficiencia de las instituciones.

Todas las demandas que generan las empresas ante los cambios constantes, exigen de nuevas competencias que en ocasiones deben formarse desde el propio campo laboral, combinando actividades convencionales de cada labor con la adaptación a los nuevos retos, esto detona la respuesta adaptativa del organismo, que como ya se comentó previamente, es conocida como estrés laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) menciona que: “El estrés laboral comienza en el instante en el cual los requerimientos en el área laboral exceden las necesidades del trabajador, contraponiéndose en muchas ocasiones las destrezas y conocimientos del personal en relación a las expectativas y cultura organizacional”. (p.1)

De igual manera, haciendo referencia a las afecciones que genera el estrés laboral, Según Patlan (2019) el estrés laboral es un riesgo que logra poner en riesgo la salud de los trabajadores, así como el buen funcionamiento de las organizaciones. Por lo cual, se inhibe la capacidad completa de rendimiento y se generan diversos problemas de rendimiento que disminuyen la productividad de la institución.

Sin embargo, frente a esta problemática, el estrés se manifiesta en 3 síntomas, sobre lo cual Castillo (2001) plantea las siguientes:

1) Agotamiento emocional: se refiere al agotamiento y pérdida de energía por estar arriesgados a circunstancias de desgaste emocional; 2) Despersonalización: es un resultado del agotamiento emocional, provocando expresiones negativas hacia las personas de igual ambiente laboral; 3) Sentimiento del logro personal se trata de la disminución en la actitud competitiva, incitando el conformismo laboral y por consiguiente la ineficacia en el progreso de acciones.

Por ello, es importante tomar medidas para gestionar el estrés de manera saludable, tanto a nivel individual como organizacional. La OMS (2022) enfatiza en la importancia de abordar el estrés laboral a través de medidas de prevención, esto implica identificar y tratar los factores de estrés en el lugar de trabajo, promover entornos laborales equilibrados y fortalecer las habilidades de los trabajadores para el afrontamiento a desafíos, con el propósito de garantizar la adaptación a cambios y la productividad.

Según La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021, 2021), menciona que, los profesores jamás serán obsoletos; la mejor manera de compartir y regenerar el aprendizaje y los valores es a través de los seres humanos. Por ello, el profesor debe gozar de buena salud mental y física, sin embargo, existen entornos laborales donde aún hace falta trabajar para prevenir el estrés.

Esta problemática afecta a la salud psicofisiológica de los educandos y a su rendimiento en la formación de nuevas generaciones. Dicho esto, la docencia puede ser considerada como una profesión que conlleva un nivel significativo de estrés. Los profesores se enfrentan a múltiples demandas y responsabilidades en su trabajo diario, lo que puede generar presión y tensiones emocionales, de hecho, la Robalino, et al. (2005) indicó que la salud de los profesores depende de las condiciones de trabajo, por lo tanto, conforme estas cambian, es previsible esperar modificaciones en los indicadores de salud docente.

La labor docente va más allá de la enseñanza, ya que requiere de capacidades profesionales para hacer frente a situaciones de carácter emocional. El profesorado puede

llegar a involucrarse en diversas situaciones desafiantes que surgen en la relación docente-autoridad, docente-estudiantes, docente-representantes o docente-comunidad, lo que podría traer consigo situaciones estresantes.

No obstante, aunque la labor docente se encuentre impregnada de posibilidades de estrés, Stora (2003) menciona que la disminución y la administración del estrés puede ser complicada y bastante difícil tomando en cuenta que existen diferentes tipos del mismo, cada caso tiene sus propias particularidades, con síntomas específicos, duración y diferentes métodos de tratamiento:

**Estrés episódico:** la forma más común de estrés proviene de situaciones pasadas y puede predisponer negativamente al futuro. En pequeñas cantidades puede ser normal e incluso estimulante, pero en exceso agota el sistema nervioso. Un nivel elevado de estrés puede causar dolor de cabeza, dolor de estómago, problemas digestivos, complicaciones musculares, presión arterial alta e inestabilidad psicológica y emocional.

**Estrés agudo:** este tipo de estrés se presenta en personas que tienen vidas desorganizadas y llenas de caos y crisis diarias. Estas personas parecen ser incapaces de organizarse y enfrentar las presiones y demandas cotidianas. En lugar de ello, se concentran en las presiones y permanecen en un estado de estrés constante. Con frecuencia, reaccionan de forma emocional descontrolada, manifestando irritabilidad y manteniéndose tensos y ansiosos. La respuesta de estas personas al estrés es descontrolada, brusca y hostil, lo que deteriora sus relaciones interpersonales y convierte el lugar de trabajo en un ambiente estresante (Cherniss citado por Miranda, 2015).

**Estrés crónico:** de la misma forma Cherniss citado por Miranda (2015) menciona que, es causado por situaciones opresivas que persisten por un largo período de tiempo. Este tipo de estrés tiene consecuencias tanto laborales como personales, ya que desgasta y agota al individuo tanto física como psicológicamente. El estrés crónico se presenta cuando una situación provoca una depresión profunda y no se encuentra una solución a la misma, lo que hace que las presiones que sufre el individuo parezcan interminables. Esta

situación puede provocar enfermedades graves como enfermedades cardíacas, cáncer y brotes de violencia e ira, incluso pudiendo llegar a poner en peligro la vida del propio individuo, así como la de otros.

Entonces, si se analizan los tipos de estrés enlistados previamente frente a la labor docente con todas sus implicaciones, son diversas las repercusiones que podrían generarse al existir dicha problemática. Por lo cual, se considera oportuno que, para abordarla, se identifiquen las posibles causas del fenómeno y con ello se posibilite la atención de la dificultad desde su origen.

## **2.2. Causas que provocan el estrés laboral en el contexto docente**

Al hablar de causas, como un elemento de motivo o razón para que suceda algo, en el tema del estrés, se considera importante recalcar diversos factores de riesgos que lo generan, puesto que, estos son considerados como detonantes de futuras consecuencias favorables o desfavorables. A continuación, se enlistará algunos riesgos.

Los riesgos psicosociales o fuentes de estrés laboral son condiciones que afectan al desarrollo del trabajo, las mismas están directamente relacionadas con la organización, el rango de trabajo en la cual se encuentra, la tarea que realiza y en el entorno en la cual se encuentra, lo que puede conllevar al estrés, causando así daño psicológico, físico y social, afectando a la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él, en este caso su entorno familiar y social como tal Gil-Monte, (2009). Por lo tanto, es necesario implementar medidas preventivas y estrategias para identificar y manejar adecuadamente estos riesgos, para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores y, por ende, mejorar la productividad y calidad del trabajo realizado.

Por otro lado, para Rodríguez citado por Herrera (2012), el estrés es la reacción del cuerpo a situaciones que afectan emocionalmente a una persona, causando una sobrecarga en el individuo, donde la intensidad depende tanto de la situación como de los

recursos de la persona para enfrentarla. Según Barrera (2013), las causas del estrés laboral son:

El diseño de los trabajos: trabajo pesado, turnos y horarios extensos de trabajo que proveen poco sentido de control. El estilo de dirección: falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, poca o falta de comunicación en la organización. Relaciones interpersonales: malos ambientes sociales y falta de compañerismo.

Papeles de trabajo: expectativas de trabajo mal definidas, demasiadas funciones y muchas responsabilidades. Preocupaciones de la carrera: inseguridad en el puesto de trabajo y falta de oportunidad para ascenso laboral. Condiciones ambientales: condiciones peligrosas como el ruido, la contaminación o problemas ergonómicos.

El estrés laboral y el estrés laboral docente son problemas cada vez más comunes en la sociedad actual. Las largas jornadas laborales, la presión constante por cumplir con metas y objetivos, y la falta de reconocimiento adecuado pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores y docentes. En el caso de los docentes, además, se suman las exigencias del trabajo con los estudiantes y las altas exigencias del sistema educativo.

La situación contractual de los docentes produce estrés por la inseguridad de su condición laboral, los procedimientos que realizan para asegurar su permanencia dentro de la institución educativa en muchas ocasiones resultan extensos e insatisfactorios, afectando su normal desempeño, sin embargo, deben sujetarse a las decisiones de las autoridades superiores Cladellas, et al. (2018).

El liderazgo que ejercen las autoridades puede ser perjudicial al momento que se convierte en autoritario, imponiendo actividades adicionales con procesos confusos, al exigir acciones fuera de horario laboral y limitando la participación del docente en la toma de decisiones que favorezca su rol profesional Obregón (2019). Esto evidencia la necesidad de

promover un liderazgo participativo y colaborativo, que permita el desarrollo pleno y eficaz de los docentes, mejorando así la calidad del desempeño laboral en el aula.

Según Moran (2020) cuando las exigencias sobrepasan las capacidades y habilidades del docente en el desarrollo de sus funciones, aparecen manifestaciones de pérdida de control de sus emociones, por lo tanto, los cambios conductuales lo llevan a discusiones, violencia y rupturas en las relaciones con la comunidad, afectando gravemente a la sana convivencia, considerando que el docente es quien debe mantener un equilibrio emocional. Por lo tanto, el equilibrio emocional es crucial para el desempeño adecuado del docente y su capacidad para cumplir con sus responsabilidades.

Las consecuencias del estrés laboral pueden ser graves, incluyendo problemas físicos, como dolores de cabeza o enfermedades cardíacas, y problemas emocionales, como la ansiedad y la depresión.

De acuerdo a Torres (2022) son varias las consecuencias del estrés, por un lado, se encuentran las primarias como resultado directo del estrés, y, por otro las indirectas como efecto secundario, relacionándose de manera hipotética con el fenómeno:

Consecuencias individuales: se manifiesta directamente en la actividad del trabajador, demostrando irritabilidad y mal humor, afectando su conducta personal y laboral como llegar a tener absentismo familiar, trastornos del sueño, vulnerabilidad a enfermarse, afectando su salud física y psicológica y por ende disminuyendo su rendimiento laboral.

Consecuencias organizacionales: el estrés al estar relacionado de manera individual, éste también afecta a la organización, causando absentismo laboral, bajo rendimiento, resistencia al cambio, falta de creatividad, accidentabilidad, baja productividad, dificultad para trabajar o relacionarse en grupo, deficientes relaciones interpersonales, rotación del personal, mal clima laboral, falta de iniciativa y compromiso con la organización, incurriendo de manera negativa al cumplimiento de objetivos personales y organizacionales.

La presencia del estrés laboral puede tener diversas consecuencias negativas tanto en la salud física como mental de los trabajadores. Además, también puede afectar la calidad de las relaciones interpersonales tanto en el ámbito laboral como en el familiar, llegando incluso a provocar la ruptura de estas.

### **2.3. Los efectos del estrés laboral en la salud del profesorado.**

La larga exposición al estrés laboral puede tener efectos negativos en la salud del profesorado, incluyendo enfermedades, Burnout y otros problemas relacionados con la salud. Pueden generar en el individuo efectos primarios o directos, secundarios o indirectos, también pueden ser positivos incrementando el nivel de automotivación, o disfuncionales, resultando potencialmente peligroso, esta clasificación de consecuencias las plantea Hernández (2013), mencionando lo siguiente:

Efectos subjetivos: ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad.

Efectos conductuales: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor.

Efectos cognoscitivos: incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

Efectos fisiológicos: aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incremento del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudo de la garganta, entumecimiento y escozor de las extremidades.

Efectos organizacionales: absentismo, relacionales laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

El estrés laboral puede provocar diversos efectos negativos en la salud mental, física y conductual de los trabajadores, tales como ansiedad, depresión, drogadicción, irritabilidad, problemas de concentración, entre otros.

De igual manera, según Cano (2002), una persona que sufre de estrés puede experimentar efectos negativos que pueden dividirse en tres grupos distintos. El primero hace referencia a las consecuencias negativas del estrés es la alteración de hábitos saludables, tales como fumar, beber alcohol o consumir drogas, como una forma de aliviar la tensión, lo que podría generar adicciones motivadas por la ansiedad causada por el estrés.

El segundo se basa en una alta activación fisiológica puede desencadenar trastornos psicofisiológicos o psicosomáticos que provocan problemas en el sistema cardiovascular, enfermedades gripales, trastornos digestivos, sexuales e incluso enfermedades inmunológicas como el cáncer. El tercero es la presencia de errores cognitivos asociados a la interpretación de la activación fisiológica, comportamiento o factores generadores de temores, como fobias, ansiedad, ataques de pánico, hiperventilación, depresión, y otros síntomas.

Los individuos llevan a cabo muchas actividades laborales, lo que aumenta la presión y afecta negativamente su rendimiento profesional. Como resultado, pueden experimentar cansancio no solo físico, sino también mental. En primer lugar, la actividad laboral se ve afectada, ya que pierden el control sobre su trabajo, lo que genera desorganización y frustración al no lograr con éxito los objetivos establecidos.

Según lo que manifiesta Cladellas, et al. (2018) dos de cada diez trabajadores en el ámbito educativo reportan malestar físico, ansiedad e insatisfacción con su trabajo, siendo

el estrés docente una de las principales causas. Se ha constatado que el estrés derivado de unas malas condiciones laborales puede explicar de manera fundamental la insatisfacción profesional del cuerpo docente.

Estos efectos pueden a su vez generar graves consecuencias a nivel organizacional, como accidentes, baja productividad y clima laboral desfavorable. Por lo tanto, es importante tomar medidas para prevenir y gestionar el estrés laboral, protegiendo la salud y el bienestar tanto de las personas.

#### **2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral.**

Según Buitrago, et al. (2021) para disminuir el estrés laboral y conseguir un bienestar individual y social, es importante prevenir esta enfermedad, realizando acciones dirigidas a la detección, prevención e intervención, por ese motivo las medidas para prevenir el estrés están ligadas a la calidad de vida. Por ello, la OMS (2020) publicó una guía titulada en tiempos de estrés «haz lo que importa», esta guía propone: dormir lo suficiente, mantenerse en contacto con los demás, llevar una dieta saludable, realizar ejercicio con regularidad, no pasar demasiado tiempo en las noticias.

Por lo cual, es importante organizar una variedad de tareas diarias que ayuden a tener una sensación de mayor control sobre la vida propia. De esta forma, se debe establecer horarios específicos para comer, disfrutar de momentos gratos, cumplir con tareas rutinarias y dedicar tiempo al ejercicio físico y otras actividades recreativas.

De la misma forma, según Losada y Lascada (2019) el humor tiene muchos beneficios para todos los seres humanos porque este es un mecanismo de defensa para el control del estrés, porque la risa consigue relajar tensiones. Por ello la risa y el humor podrían ser, lo que todos los seres humanos necesitan para un mejor control sobre sus propias vidas, a través de emociones positivas se alcanzaría una mejor calidad de vida.

Otros estudios mencionan que dormir es favorable para el cuerpo y el cerebro, porque esto ayuda a que se recupere del estrés del día (Enciclopedia Médica, 2019).

Después de dormir bien se consigue que el ser humano se desempeñe de buena manera y tome decisiones favorables y tenga una mejor comunicación con los demás.

Asimismo, Theimer, S (2018) menciona que, el yoga, al combinar el cuerpo y la mente, ayuda a las personas a alcanzar calma, disminuir el estrés y la ansiedad, además de mejorar el estado de ánimo y la sensación general de bienestar. Mediante esto se puede decir que el yoga previene los factores de riesgo para enfermedades crónicas, como enfermedad cardíaca y presión arterial alta. Otros investigadores mencionan que la musicoterapia disminuye el nivel de estrés y en una sección clínica, es efectiva pues el estrés causado por los deberes y quehaceres del trabajo clínico, es mitigado por medio de este tipo de terapias (Bancalari, 2012).

Cuando alguien aumenta su competitividad, este tiene mayores expectativas sobre el rendimiento y las largas horas de trabajo que contribuyen a que los ambientes laborales sean cada vez más estresantes (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Así mismo, Durán (2013) menciona que, la competitividad, las condiciones el ambiente de trabajo y la calidad de vida de un trabajador marchan paralelamente, es difícil mantener una empresa en el mercado si los procesos de trabajo deterioran la salud de los trabajadores y genera conflictos.

En ese sentido, no es del todo malo ser competitivo porque esto incentiva y sirve como un motor para cada día ofrecer una mejor versión de sí mismo, pero cuando hablamos de la competitividad en un ambiente laboral esta tiene mayores expectativas de traer consigo conflictos también que el empleado busque el querer ser mejor que los demás y cuando se llega al extremo trae consigo factores negativos, que causan malestares y sensaciones de estrés, esto afecta la propia calidad de vida.

Desde la misma línea temática, Landy y Conte citados en Herrera (2012) mencionan que, dentro del manejo de estrés se da a conocer en tres categorías, denominadas intervenciones primarias, secundarias y terciarias.

1. Intervención primaria: Las opciones de manejo del estrés están afines con la reducción o eliminación de factores que causan estrés en el entorno laboral, lo que a su vez otorga al trabajador una mayor capacidad de control sobre su puesto de trabajo y ambiente, disminuyendo directamente los factores de estrés y aumentando la satisfacción y el bienestar de los empleados. Entre estas opciones se encuentran la reorganización de las tareas o del ambiente de trabajo, la incentivación de la administración participativa, la elaboración de descripciones más claras del rol y la modificación o cambio de patrones de pensamiento. Además, también se considera la implementación de horarios de trabajo flexibles, como semanas de trabajo más cortas, horarios flexibles y puestos compartidos.

2. Intervención secundaria: son aquellas que se enfocan en la modificación de respuestas ante situaciones inevitables o estresantes, y su objetivo es controlar los daños. Estas estrategias están orientadas a estrategias de afrontamiento con enfoque en la emoción, buscando reducir la respuesta emocional al estresor a través de la evitación, minimización y alejamiento del mismo. Las estrategias de prevención secundaria que no requieren capacitación especial incluyen elecciones de estilo de vida como el entrenamiento físico, una alimentación saludable y el control de peso, así como la reducción del consumo de tabaco y cafeína. Otras formas de intervención secundaria pueden ser programas de capacitación en habilidades como la negociación y la resolución de conflictos, técnicas de relajación, biorretroalimentación y proporcionar y promover el apoyo social en el trabajo.

3. Intervención terciaria: Las estrategias están enfocadas en el síntoma, es decir, dirigidas a aliviar los efectos negativos de los factores de estrés, e incluyen programas de asistencia a empleados tales como servicios de atención médica, psicoterapia individual, asesoramiento profesional, y otros. Dichos programas de asistencia también pueden incluir apoyo para el manejo del estrés laboral, problemas relacionados con el alcohol y drogas, y dificultades personales. Estos programas pueden ser proporcionados por el departamento de Recursos Humanos de la organización o por consultores externos. Para asegurar la efectividad de los programas de asistencia, es importante que la administración de la

organización exprese su apoyo, eduque a sus empleados, proporcione la capacitación necesaria para su uso y los haga accesibles a los empleados.

Según datos recientes extraídos de un estudio realizado por la firma VAAAY (2021), una de las ciudades menos estresante es Reikiavik (Islandia), por delante de Berna (Suiza) y Helsinki (Finlandia). En el otro extremo, encontramos la ciudad india de Mumbai, seguida de Lagos (Nigeria) y Manila (Filipinas). Así mismo, en América Latina, Montevideo (Uruguay), San José (Costa Rica) son ciudades menos estresantes por lo que según la firma Bogotá, en el lugar 89, es la más estresante. En total hay once ciudades latinas contempladas en el estudio.

Por su parte, la OIT (2016) registra que Países Bajos, Dinamarca, Noruega, Suiza, Alemania y Australia son los países que actualmente tienen menos horas por semana de trabajo, en esos países la semana laboral tiene menos de 34 horas. Jack Sargeant, miembro del Senedd y presidente de la comisión, declaró en la web Nation que cuando se solicita una semana de cuatro días laborales, no se está pidiendo disminuir el trabajo o la remuneración, sino, adaptar el esfuerzo a otras modalidades y desde otros medios para tener resultados mejores, a partir de lo cual, hay una serie de ensayos que sugieren que la productividad aumenta, aseguraba el político.

Considero que un trabajador estresado no solo tomaría malas decisiones si no también estaría propenso a tener problemas de salud, sin embargo, si se reduce la carga laboral esto sería favorable porque aumentaría la proactividad, mejoraría la salud mental y física de los empleados y reduciría el estrés.

Tener calidad de vida puede ser un factor preventivo en los docentes, siempre y cuando hayan desarrollado la capacidad de controlar los desafíos laborales que se les presentan. Es posible que algunos docentes puedan enfrentar los factores estresantes de manera positiva, pero otros podrían experimentar efectos negativos que impacten su vida profesional y emocional al no poder alcanzar sus metas, lo que podría dar lugar al agotamiento.

Es por ello que los tratamientos para la prevención y reducción del estrés son de suma importancia, debido a esto es significativo analizar las causas que provocan estrés laboral en los docentes de educación básica.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Enfoque y tipo de investigación

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo según Hernández, et al. (2014) a manera de una “recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4)

Durante todo el proceso investigativo no se manipulan variables y es por eso que el diseño es no experimental-transversal, como lo establece Hernández, et al. (2014) “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152); de igual forma, consiste en un resumen de las pruebas recolectadas dentro de un período de tiempo específico.

Se prefiere alcance, de investigación descriptiva porque se intentó establecer relaciones descripciones entre los fenómenos y conceptos, entre conceptos y fenómenos, buscando profundidad en el análisis y no simples descripciones. Tamayo, et al. (1994) señalan que es un “Registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (p. 116).

#### 3.2. Unidades de análisis

Condori, (2020) asegura que la población es un elemento accesible o unidad de análisis que pertenece al ámbito especial donde se desarrolla el estudio. La población habla sobre la totalidad de los elementos. Para esta investigación se consideró la participación de todos los docentes (20) que trabajan en la Unidad Educativa Kolping y en la Unidad

Educativa 9 de octubre (27). Por lo tanto, la población fue de 47 docentes. El instrumento fue aplicado al 100% de la población.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario “Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación” como instrumento. Está compuesto por 56 ítems, que abarcan aspectos relacionados con los docentes, estudiantes, padres, compañeros, liderazgo, contenido y organización de su trabajo. Sobre el cuestionario como instrumento Hernández, et al. (2014) aseguran que “es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217).

### **3.4. Técnicas de análisis de datos**

Para el análisis de la información, se utilizó la técnica basada en la estadística descriptiva que permitió expresar la información organizada en tablas y gráficos donde se aprecian las frecuencias y los porcentos necesarios para la debida interpretación. De este modo Macías, et al. (2016) indican que la estadística descriptiva permite abreviar de manera clara y fácil datos de diferentes investigaciones. Para el procesó y la organización de la información se aplicó el programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), según Rivadeneira, et al. (2020) indican que “es una herramienta informática que está integrada por programas y subprogramas interconectados entre sí, realizando procesos analíticos, iniciando desde la planificación, producción de datos, gestión, análisis y finalizando con la presentación y distribución de resultados” (p. 18).

## 4. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del trabajo de titulación, que se enfocó en analizar las causas de estrés laboral que afectan a los docentes de la Unidad Educativa Kolping y de la Unidad Educativa 9 de Octubre en Santo Domingo, Ecuador, durante el período 2023-2024. Para este estudio, se aplicó la encuesta Escala de fuentes de estrés en profesores, proporcionando datos significativos para una interpretación y un análisis detallado sobre los 47 docentes involucrados en el estudio.

Tomando en cuenta que los indicadores a evaluar fueron la supervisión de directivos, se analizó cómo esta ejerce impacto en el nivel de estrés de los profesores. Además, se destacaron las limitaciones y carencias que enfrentan los educadores en su trabajo diario. En relación con la cooperación entre compañeros, se examinó la calidad de la cooperación y comunicación entre los colegas de trabajo. El indicador relacionado con el alumnado proporcionó información crucial sobre las tensiones en las relaciones profesor-estudiante. Asimismo, se evaluó la capacidad de los educadores para adaptarse a cambios constantes y se exploraron las implicaciones de estos cambios en el estrés laboral. En cuanto a la valoración del trabajo, se examinó la importancia del reconocimiento en la motivación y el bienestar emocional de los educadores.

Finalmente, se identificaron las áreas específicas que requieren mejoras para promover el bienestar de los docentes, proporcionando así una base sólida para desarrollar estrategias efectivas que mejoren el entorno laboral y fomenten un ambiente educativo más saludable y productivo.

#### 4.1. Supervisión directiva y su impacto en el estrés docente.

**Tabla 1.** Resultado de la supervisión directiva y su impacto en el estrés docente

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	12	25,5%	25,5	25,5
	Algo Estresante	14	29,8%	29,8	55,3
	Bastante Estresante	14	29,8%	29,8	85,1
	Muy Estresante	7	14,9%	14,9	100,0
	Total	47	100,0%	100,0	

Como se puede observar en la Tabla 1, el 25,5% de los encuestados perciben la supervisión de sus directivos como una fuente poco estresante. No obstante, el 29,8% docentes entienden que es algo estresante el mismo indicador. Así también se manifiestan otro grupo igual de profesores (14), asegurando, en cambio, que es bastante estresante la forma en que los dirigentes supervisan su trabajo. Esencialmente se sienten preocupados por la inestabilidad en el puesto de trabajo y temen quedarse sin empleo. Aseguran que es excesiva la supervisión que reciben y esto se aprecia en las malas relaciones que tienen con sus superiores. En menor medida, aunque preocupante, 7 de los encuestados (14,9%), valoran este factor como muy estresante. Hacen énfasis en que hay falta de apoyo por parte del equipo directivo, y es pobre su autonomía durante el desempeño laboral. Aseguran que las instrucciones que reciben son incompatibles u opuestas a las exigencias del contrato laboral. Lamentablemente no hay profesores que no entiendan como estresante la forma en que los directivos desarrollan los procesos de supervisión.

#### 4.2. La falta de recursos materiales como generadores de estrés en el ámbito laboral docente.

**Tabla 2.** Resultado relacionado con la falta de recursos en el ámbito laboral docente

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	2,1%	2,1	2,1
	Poco Estresante	8	17,0%	17,0	19,1
	Algo Estresante	13	27,7%	27,7	46,8
	Bastante Estresante	17	36,2%	36,2	83,0
	Muy Estresante	8	17,0%	17,0	100
	Total	47	100%	100	

Según los datos recopilados en la Tabla 2, el 17,0% de los participantes perciben el indicador de carencias como muy estresantes. Aunque a primera vista este porcentaje de docentes podría considerarse insignificante, es crucial reflexionar sobre esta cifra, dado que otro 17,0% lo percibe como poco estresante. Este dato es relevante, ya que evidencia una marcada divergencia en las percepciones de los profesores con respecto a este indicador específico. Por otro lado, se destaca que el 27,7% del profesorado valora el indicador de carencias como algo estresante. Fundamentalmente, los docentes se sienten preocupados por el desconocimiento, las demandas a las que se enfrentan y la falta de claridad en las tareas asignadas; estas son algunas de las principales preocupaciones que posiblemente generarían estrés. Asimismo, cabe mencionar que el 36,2% de los docentes consideran este factor como bastante estresante, sosteniendo que las carencias recurrentes que afectan su desempeño laboral generan un estrés con posibles consecuencias graves para la salud. En última instancia, un 2,1% de los participantes perciben el indicador como nada estresante.

### 4.3. La Cooperación entre Compañeros y su impacto en el estrés docente.

**Tabla 3. Resultado de la cooperación entre compañeros**

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	9	19,1%	19,1	19,1
	Algo Estresante	12	25,5%	25,5	44,7
	Bastante Estresante	20	42,6%	42,6	87,2
	Muy Estresante	6	12,8%	12,8	100,0
	Total	47	100,0%	100,0	

Como se puede observar en la Tabla 3, el 19,1% de los encuestados perciben a la cooperación entre compañeros el estrés docente como un factor poco estresante, lo que sugiere que, para una parte significativa de los educadores, la cooperación entre colegas no representa una fuente significativa de tensiones laborales. No obstante, el 25,5% entienden que es algo estresante el mismo indicador. Así también se manifiestan otro grupo igual de profesores (20), asegurando, en cambio, que les parece bastante estresante. En menor medida, 6 de los encuestados (12,8%), valoran este factor como muy estresante. Hacen énfasis en que el protagonismo de los docentes en la toma de decisiones, la carga excesiva de trabajo, la inadecuación de los ambientes laborales, los desafíos en la comunicación entre colegas y la limitada responsabilidad frente a la Unidad Educativa como aspectos clave de preocupación compañeros.

#### 4.4. Preocupaciones en el vínculo alumnado-docente.

**Tabla 4.** Resultados del de estrés asociado a las preocupaciones en el vínculo alumnado docente

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	2,1%	2,1	2,1
	Poco Estresante	5	10,6%	10,6	12,8
	Algo Estresante	21	44,7%	44,7	57,4
	Bastante Estresante	15	31,9%	31,9	89,4
	Muy Estresante	5	10,6%	10,6	100
	Total	47	100%	100	

En los datos que se presentan en la Tabla 4, se puede apreciar que, con respecto al vínculo alumnado-docente, hay serias preocupaciones. El 31,9% de los encuestados lo valora como bastante estresante. A estos 15 docentes se les suman otros 5 (10,6%) evaluando al indicador como muy estresante y un 44,7% (21 docentes) de los participantes que lo percibe como algo estresante. En sentido general experimentan inquietudes frente a la necesidad de mantener la disciplina en clase y por ser testigos de situaciones de agresión entre alumnos, así como hacia ellos como docentes. Mientras tanto, un 10,6% opina que el indicador es poco estresante y solo 1 docente lo califica como nada estresante. Fundamentalmente existen serias carencias de modelos de gestión para la intervención restaurativa en situaciones de violencia y de inteligencia emocional, tanto en estudiantes como en docentes.

#### 4.5. La adaptación docente y el estrés frente a diversos cambios.

**Tabla 5. Resultados de estrés asociado a la adaptación docente**

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	2,1%	2,1	2,1
	Poco Estresante	7	14,9%	14,9	17,0
	Algo Estresante	18	30,3%	30,3	55,3
	Bastante Estresante	12	25,5%	25,5	80,9
	Muy Estresante	9	19,1%	19,1	100
	Total	47	100%	100	

Los datos que se organizan en la tabla 5, ilustran qué tan estresante puede ser la adaptación de los docentes ante diversas situaciones. Un 14,9% informa que dicho indicador es poco estresante. En contraste, un 19,1% de los encuestados, equivalente a 9 personas, aseguran que es muy estresante. Por otra parte, el 25,5% consideran que adaptarse a los cambios que surgen en su entorno laboral es bastante estresante. Frente a esta situación es notable que el 30,3% considera que el mismo indicador es algo estresante y solo 1 docente lo percibe como nada estresante. En sentido general experimentan inquietudes frente al enseñar materias que no están dentro de su especialidad, la responsabilidad de liderar la implementación de modificaciones o actualizaciones en el plan de estudios, por la necesidad de suplir a otros docentes debido a los constantes cambios en la legislación educativa. Al centrarse en estos aspectos, se podrá avanzar hacia la creación de un entorno más favorable para los educadores, promoviendo así una enseñanza más efectiva y sostenible.

#### 4.6. La valoración del docente por los miembros de la comunidad educativa como fuente de estrés.

**Tabla 6.** *Resultados de estrés asociado a la adaptación docente*

Tipo de dato	Nivel de estrés	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	2,1%	2,1	2,1
	Poco Estresante	5	10,6%	10,6	12,8
	Algo Estresante	20	42,6%	42,6	55,3
	Bastante Estresante	18	38,3%	38,3	93,6
	Muy Estresante	3	6,4%	6,4	100
	Total	47	100%	100	

En los datos de la tabla 6, que muestran los resultados de la valoración del docente por los miembros de la comunidad educativa como fuente de estrés, se evidencia que el 42,6% de los participantes identifican a la coevaluación como una de las preocupaciones que generan mayor estrés en cuanto al indicador. Contrastando esta perspectiva, un 38,3% de los docentes lo califica como bastante estresante. Resulta interesante que un 6,4% de los participantes percibe este factor como muy estresante, mientras que un 10,6% lo cataloga como una fuente poco estresante. Estos datos subrayan la diversidad de percepciones en torno a la relevancia de este aspecto en el ámbito docente.

Estos resultados permiten inferir la importancia de abordar de manera efectiva los factores relacionados con el indicador en cuestión. Es crucial reconocer la relevancia de considerar la opinión de los profesores y garantizar un reconocimiento adecuado por parte de los padres de familia. La falta de atención a estos aspectos podría desencadenar situaciones estresantes y afectar negativamente la salud de los educadores, como sugieren los datos. Por lo tanto, es imperativo comenzar a atender de manera puntual estos aspectos para promover un entorno laboral más saludable y equitativo para el personal docente.

#### 4.7. Las necesidades de mejoras y su influencia en el estrés laboral de los docentes.

**Tabla 7.** Resultado de estrés asociado a las necesidades de mejoras y su influencia en el estrés laboral de los docentes

Tipo de dato	Nivel de estrés	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	5	10,6%	10,6	10,6
	Algo Estresante	19	40,4%	40,4	51,1
	Bastante Estresante	18	38,3%	38,3	89,4
	Muy Estresante	5	10,6%	10,6	100,0
	Total	47	100,0%	100,0	

En este indicador, referente a las necesidades de mejoras y su influencia en el estrés laboral de los docentes, se destaca que un 40,4% de los encuestados valora este indicador como algo estresantes. En contraste un 38,3 % lo percibe como bastante estresante. Asimismo, es importante mencionar que un 10,6% de los participantes lo califica como muy estresantes. Aunque a primera vista este porcentaje de docentes podría considerarse insignificante, es crucial reflexionar sobre esta cifra, dado que otro 10,6% lo aprecia como poco estresante. La presencia de agresiones verbales y una carga de trabajo excesivo para los profesores evidencia una marcada divergencia en comparación con la cantidad de docentes disponibles. Estos factores son identificados como elementos de estrés que afectan el bienestar de los educadores. Por lo tanto, es importante abordar no solo las demandas académicas, sino también las condiciones y el entorno laboral para garantizar el bienestar de los profesores.

#### 4.8. Análisis general.

**Tabla 8. Resultados del análisis general de los encuestados**

Tipo de dato	Nivel de estrés	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	5	10,6%	10,6	10,6
	Algo Estresante	19	40,4%	40,4	51,1
	Bastante Estresante	18	38,3%	38,3	89,4
	Muy Estresante	5	10,6%	10,6	100,0
	Total	47	100,0%	100,0	

El análisis general de los resultados permite observar holísticamente el comportamiento de las fuentes de estrés estudiadas (supervisión, carencias, cooperación, alumnado, adaptación, valoración y mejoras) a partir de la encuesta aplicada a 47 docentes de dos unidades educativas de Santo Domingo, Ecuador. De acuerdo con los datos recopilados, el 10,6% de los docentes valora a los indicadores como poco estresantes, mientras que el 40,4% asegura que son algo estresantes. Un 38,3% de los docentes indica que las 7 fuentes analizadas son bastante estresantes. A este grupo se les suma un 10,6% que aseguran percibirlos como muy estresantes. Es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados reflejan las opiniones de los docentes con respecto a diferentes indicadores. Los resultados muestran que existe una variedad de percepciones entre los docentes en cuanto a la supervisión de sus directivos. Además, se revela una divergencia significativa en las percepciones de los docentes sobre las carencias en el ámbito laboral. También se observa una diversidad de opiniones en relación a la cooperación entre compañeros como factor de estrés. El vínculo entre los alumnos y los docentes expresa inquietudes relacionadas con el mantenimiento de la disciplina en el aula y la agresión entre los alumnos, lo cual puede generar estrés. La siguiente sección se dedicará a discutir más detalladamente las posibles causas subyacentes, basándose en la literatura existente y en los elementos más significativos de los 7 primeros resultados.

## 5. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos proporcionan una visión detallada de los indicadores que proveen mayor estrés laboral en los docentes de las Unidades Educativas Kolping y 9 de octubre. Es por ello que, en esta sección de discusión, se mostraran los aspectos más significativos de cada resultado, considerando su relevancia en el contexto de la literatura existente.

Se observa que la supervisión de los directivos y superiores jerárquicos debe considerarse como un pilar fundamental, esta función no solo facilita la utilización eficaz de los recursos para alcanzar los objetivos deseados en el proceso, sino que también contribuye a gestionar y dirigir a los colaboradores Cavagnaro (2019) a pesar de su relevancia, la mayoría de los docentes identificaron este indicador como algo estresante. Leyva (2019) señala que diversos expertos en gestión destacan que una supervisión excesiva tiene un impacto negativo en el rendimiento de los trabajadores. La supervisión descuidada de colaboradores no solo afecta la salud de los empleados, sino que también perjudica la eficiencia y el bienestar en el entorno laboral.

Las carencias en el desarrollo del trabajo resultan ser una de las causas significativa de estrés para los investigados. Rodríguez (2011) cuando hay una carga laboral elevada y recursos limitados, esto produce una situación de desgaste energético y de desmotivación que favorecería el desarrollo de desgaste profesional. Si un docente carece de los recursos adecuados, ya sea a nivel personal (como habilidades y apoyo social) o en el entorno laboral (como un ambiente de trabajo propicio, material didáctico y capacitación), es más propenso a experimentar estrés. En contraste, cuando un docente cuenta con recursos suficientes, tanto a nivel personal como en el ámbito laboral, para afrontar las exigencias profesionales, el resultado más probable será la satisfacción y una mayor vinculación con el trabajo. En este sentido, es fundamental reconocer la importancia de proporcionar los

recursos necesarios para promover un ambiente laboral saludable y favorecer el bienestar psicológico de los profesionales.

La cooperación laboral en instituciones educativas puede representar un desafío significativo, ya que los docentes encuestados lo han percibido como bastante estresante. No obstante, Iguasnia, et al. (2020) señalan que los profesores pueden realizar múltiples tareas de manera efectiva si se establecen con claridad y precisión. La falta de información clara, por otro lado, puede generar frustración al intentar alcanzar los objetivos organizativos delegados. Es esencial establecer una comunicación efectiva y proporcionar a los docentes la información necesaria para que puedan desempeñar sus funciones con mayor eficiencia y sin contratiempos. De esta forma, se fomenta un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio.

En relación con el alumnado, es fundamental tener en cuenta la diversidad de situaciones y comportamientos que pueden surgir en el aula. Esto requiere una gestión adecuada por parte del docente para mantener un ambiente de aprendizaje positivo y seguro. Por ello, Benítez (2022) manifiesta que las formas organizativas pueden ser variadas y al estudiante le interesa que cambien dado que esto influye en los intereses, pasiones y relaciones interpersonales. También, Rodríguez, et al. (2017), menciona que “trabajar con personas usualmente genera más estrés que trabajar con cosas, debido a la carga afectiva y emocional que conlleva” p.19 Cuando esta relación no es sólida, la tarea de enseñar se dificulta enormemente, ya que el vínculo basado en confianza, respeto y empatía es fundamental.

También se menciona, que el menosprecio del trabajo docente tiene un impacto negativo en su desempeño ya que, al ignorar el tiempo dedicado a tareas adicionales y los desafíos burocráticos y emocionales que enfrentan los docentes Arrigoni (2020) además, un ambiente negativo en el grupo de profesores puede generar estrés y afectar su bienestar. La falta de valoración por parte de los demás, las exigencias de buenos resultados por parte de los padres y la evaluación.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

En concordancia con el objetivo general de esta investigación que fue: Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de la Unidad Educativa Kolping y la Unidad Educativa 9 de octubre, y los objetivos específicos planteados en esta investigación, se concluye:

La supervisión que reciben los docentes juega un papel muy importante en su vida profesional. Cuando se toman decisiones verticales y no existe una adecuada orientación con respecto a las labores, surgen preocupaciones asociadas a la pérdida del empleo, el poco valor que se atribuye a la participación del profesorado en la toma de decisiones de la Unidad Educativa y, por ende, crece el estrés en el trabajo. Situaciones como estas afectan de forma directa la salud mental de los docentes y, lamentablemente, la educación de los niños también corre el riesgo de perder calidad. Debido a esto la fuente estrés en cuestión se percibe como preocupante por los docentes encuestados durante el estudio.

Los resultados muestran que las carencias en el sistema educativo son percibidas como un factor significativamente estresante. Esta constatación subraya la urgencia de adoptar un enfoque innovador que permita el ahorro y la optimización de recursos para mejorar el entorno laboral de los docentes.

La evaluación realizada por los docentes participantes de la investigación asegura que la cooperación profesional se percibe como un factor estresante de preocupación. Es evidente que las dinámicas de cooperación juegan un papel crucial en la vida profesional de los docentes y que esto suceda trae consigo tensiones interpersonales, resulta imperativo abordar y mejorar el ambiente cooperativo en las instituciones educativas, destacando la importancia de promover prácticas colaborativas saludables para optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes.

Las relaciones con el alumnado son percibidas como una fuente bastante estresante. Cuando esto sucede también peligran otros aspectos como el entusiasmo en las labores del educador, abordar las fuentes de estrés en las relaciones con el alumnado no solo beneficia la calidad de estas interacciones, sino que también contribuye a preservar el entusiasmo y la dedicación de los educadores en su importante tarea formativa.

La adaptación a cambios continuos en la vida laboral diaria requiere una actitud proactiva por parte del profesorado para cuidar su salud mental y el bienestar general de los en el contexto laboral. Cuando se ve afectada seriamente esta cualidad entonces se percibe, como en este estudio, como una fuente preocupante de estrés. Es fundamental que toda la comunidad educativa tenga acceso a información actualizada sobre lo que acontece en su ambiente laboral para que ganen en confianza y se comprometan con los cambios que surgen como necesidad o para el bien de todos en el entorno donde trabajan.

La percepción de estrés vinculada a la valoración profesional subraya la relevancia de crear un espacio donde los educadores se sientan apoyados y reconocidos en su labor la atención a estas preocupaciones no solo es crucial para el bienestar psicológico de los docentes, sino que también puede tener un impacto positivo en su desempeño y compromiso profesional, tan importantes para la sociedad.

## **6.2. Recomendaciones**

Es esencial implementar estrategias y políticas que promuevan un equilibrio adecuado, garantizando así el bienestar emocional y profesional de los educadores para que exista mejoras educativas.

- Coordinar, en un ambiente bien planificado, la aplicación de instrumentos para que se asegure el compromiso de los directivos de las unidades educativas de interés y el profesorado comprenda la importancia de su sinceridad frente a estudios que se interesan por su bienestar laboral y el estrés que se sufre en el trabajo.

- Desarrollar actividades de convivencia entre profesores, administrativos, directivos y otros trabajadores de las unidades educativas, con el objetivo de minimizar el impacto que las fuentes de estrés analizadas tienen en la vida profesional de los docentes.
- Evaluar el nivel de estrés de los profesores considerando los análisis de fuentes estresantes de este estudio para que se diseñen actividades, con asesoramiento de Psicólogos, que permitan una convivencia más saludable en el contexto laboral.

## 7. REFERENCIAS

- Alvites, H. y Cleofé, G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista de psicología educativa, Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159.  
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/393>
- Arrigoni, S.F. (2020). Burnout en personal docente y no docente de una escuela albergue de Mendoza (Argentina). *Revista Perspectivas En Psicología*, 17(1), 32-42.  
<http://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/468>
- Bancalari S. L. y Oliva M.P. (2012). Efecto de la Musicoterapia sobre los Niveles de Estrés de los Usuarios Internos de la Clínica de Odontología de la Universidad del Desarrollo. *Revista International Journal of Odontostomatology*, 6(2), 189-193.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-381x2012000200012>
- Barrera Rodríguez, L.F. (2013). Principales causas de estrés laboral. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf>
- Benítez Lorenzo, R. (2022). Por una buena educación, la magia del problema. *Revista Saberes Andantes*, 4(Especial), 78–86.  
<https://saberessandantes.org/index.php/sa/article/view/154>
- Bolaños, K. J. y Noroña, D. R., Vega, V. y Bastidas, G. (2022). Medición del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa José Julián Andrade, Ecuador 2020. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria De Ciencias De La Salud. Salud Y Vida*, 6(2), 224–233.  
<https://doi.org/10.35381/s.v.v6i2.2088>
- Buitrago, L. A., Barrera, M. A., Plazas, L. Y. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146.  
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

- Bustamante Montoya, P., Zambrano Giler, M. y Prieto López, Y. (2022). Modelo de gestión inclusivo para la atención a los alumnos con déficit visual de cuarto grado de la Institución Nicolás Infante Díaz. *Revista Editorial Digital CEIT*, 7(1-1), 58-74.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.981>
- Bustillos, S. F., Baque, L. K. y Bustillos, M. R. (2020). Síndrome de burnout en los docentes de la unidad educativa ciudad de Caracas del Cantón Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Conrado*, 16(S 1), 236-240.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1546>
- Castillo Ramírez, S. (2001). El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Revista Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11-14.  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en&tlng=es)
- Cavagnaro Ríos, A.M y Echaiz Roda, C.A. (2019). Supervisión pedagógica y desempeño docente. [Tesis de grado, Instituto Superior Tecnológico Ciber Perú S.A.C]  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5915>
- Cladellas Pros, R., Castelló Tarrida, A. y Parrado Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53-59. <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>
- Condori Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller*. [Archivo PDF].  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cortés Rojas, J.L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1), 1-11.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78902021000300006](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000300006)
- Durán, M. M. (2013). bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71–84.  
<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

- Espinoza Ortíz, A. y Pernas Álvarez, I. y González Maldonado, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697 - 717. <https://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/1264>
- Gil-Monte, P, R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- Gómez Hernández, S. (2015). Violencia hacia docentes: la otra era de la violencia escolar, XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa. <http://bgtq.ajusco.upn.mx:8080/jspui/handle/123456789/1055>
- Hernández Gutiérrez Flores, M. V. (2013). El estrés en el trabajo: un enfoque sico-administrativo. <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Herrera, L. (2012). Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Herrera-Linda.pdf>
- Iguasnia, S. y Saquisela, M. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Instituto Mexicano de Seguridad Social. (2023). Estrés laboral. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- La Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

- Leyva, M. (2019). ¿Cómo supervisar al personal de manera más eficiente? Blog Tip Empresarial. <https://nube.villanett.com/2019/04/25/como-supervisar-al-personal/>
- Losada, A.V. y Lacasta, M. (2019). Sentido del Humor y sus Beneficios en Salud. *Revista Calidad de Vida y Salud*, 12(1), 2-22.  
<https://www.aacademica.org/analia.veronica.losada/47>
- Loya Chávez, K. N. (2020). Síndrome de burnout en docentes de educación básica de contexto rural. *Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 5(1), 19-32.  
<https://doi.org/10.33010/recie.v5i1.955>
- Miguel Tobal, J. J. y Cano Vindel, A. (2005). Estrés y Trabajo. Estrés y Trabajo. [Archivo PDF]. [https://www.researchgate.net/publication/230577111\\_Estres\\_y\\_Trabajo](https://www.researchgate.net/publication/230577111_Estres_y_Trabajo)
- Miranda Medina, F. A. (2015). Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar].  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Miranda-Francisco.pdf>
- Morgan, J. (2017). *Las cinco tendencias que marcan el futuro del trabajo*. *Revista Insights*.  
<https://www.ie.edu/insights/es/articulos/las-cinco-tendencias-marcan-futuro-del-trabajo/>
- Nogareda, S. (2000). Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España.  
[https://drive.google.com/file/d/1sO1wH-InvX2lj5wpsZb0dUP\\_E9l3sFuZ/view?usp=drivesdk](https://drive.google.com/file/d/1sO1wH-InvX2lj5wpsZb0dUP_E9l3sFuZ/view?usp=drivesdk)
- Obregón Vite, G.A. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la. [Tesis de Grado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo].  
[https://www.researchgate.net/publication/341835827\\_Propuesta\\_de\\_investigacion\\_para\\_la\\_implementacion\\_de\\_un\\_Programa\\_de\\_Activacion\\_Fisica\\_para\\_disminuir\\_el\\_Estres\\_Laboral\\_en\\_docentes\\_de\\_la\\_Escuela\\_Superior\\_Politecnica\\_de\\_Chimborazo\\_ESPOCH](https://www.researchgate.net/publication/341835827_Propuesta_de_investigacion_para_la_implementacion_de_un_Programa_de_Activacion_Fisica_para_disminuir_el_Estres_Laboral_en_docentes_de_la_Escuela_Superior_Politecnica_de_Chimborazo_ESPOCH)

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación Ciencia Cultura. (2021).  
Perspectivas sobre los futuros de la educación superior hasta 2050.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377529>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). En tiempos de estrés haz lo que importa.  
[https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2)
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Estrés. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1), 139-167. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Rabanal, H., Yupari, I., Aguilar, P. y Yuncor, N. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *Revista South Florida Journal of Development*, 2(1), 610–622. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Real Academia Española. (2019). *Edición del Tricentenario*. <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>
- Redondo, M., Villasis y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>
- Rendón-Macías, M. E., Villasis-Keever, M. Ángel, & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397–407.  
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Rivadeneira Pacheco, J. y Barrera Argüello, M. y De La Hoz Suarez, A. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *Revista E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4),1725.  
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>
- Robalino Campos, M. y Körner, A (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. UNESCO Office


- Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean  
956-8302-42-5. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Rodríguez Carvajal, R. y Rivas Herмосilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465546X2011000500006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465546X2011000500006)
- Rodríguez Ramírez, J.A. y Guevara Araiza, A. y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 8, núm. 14, pp. 45-67. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Sandín, B. (2017). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3(1), 141-157.  
<https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2021). Plan de creación de oportunidades 2021-2025.  
[https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado\\_compressed.pdf](https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf)
- Stora, J.B. (2003) *¿Qué es el Estrés?*. Instituto Psicosomático de París.  
<https://books.google.co.ve/books?id=pF9L7HajHxkC&lpg=PP1&hl=es&pg=PT2#v=onepage&q&f=false>
- Tamayo, M. (1994). Proceso de investigación científico.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigaci\\_n\\_cient\\_fica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf)
- Theimer, S. (2018). *Consejos de salud: Yoga para combatir el estrés y encontrar serenidad*. Mayo Clinic News Network.  
<https://newsnetwork.mayoclinic.org/es/2018/11/16/consejos-de-salud-yoga-para-combatir-el-estres-y-encontrar-serenidad/>
- Torres Pérez, Y. (2022). Principios Teórico-Prácticos de Ergonomía para el Diseño y Evaluación de Herramientas, Puestos de Trabajo y

Máquinas. <https://editorial.uptc.edu.co/gpd-principios-teorico-practicos-de-ergonomia-para-el-diseno-y-evaluacion-de-herramientas-puestos-de-trabajo-y-maquinas-9789586605960.html>

VAAAY. (2021). *Stressful cities index*. <https://vaay.com/pages/stressful-cities-index>

## 8. ANEXOS

### Anexo 1: Carta de asignación de las Unidades Educativas Kolping y 9 de Octubre



**Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador**  
Seréis mis testigos

**SANTO  
DOMINGO**

DIRECCIÓN DE  
INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Santo Domingo, 07 de julio de 2023

Señor  
Mora Wimper Estrada  
Rector de la Unidad Educativa 9 de Octubre  
Presente. -

Reciba un atento saludo de quienes formamos parte de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo.


Por medio del presente informo a usted que MELANY IBETH FAUBLA MENDOZA, con C.C: 2350855595 y VELÁSQUEZ TITE KATHERINE GUADALUPE, con C.C: 2350894941 son estudiantes del séptimo nivel, asignatura Investigación Aplicada, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: **ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024**; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se les permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

**ACTIVIDADES:**

I. Encuestar a los docentes para responder al siguiente objetivo:


- Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de las Unidad Educativa 9 de Octubre de Santo Domingo, Ecuador.

Cordialmente,



**PUCE | SANTO  
DOMINGO**

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN  
Y POSTGRADOS  
Ph.D. YULIA ROSARIO LA CRUZ  
**DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS PUCE SD**  
C.I.: 0959775016  
[dipostgrados@pucesd.edu.ec](mailto:dipostgrados@pucesd.edu.ec)  
(02)3702868 Ext. 204



---

**Dirección:** Vía a Chone Km. 2.  
**Código postal:** 230203 / **Teléfono:** (593- 0993283425)  
**Santo Domingo - Ecuador / [www.pucesd.edu.ec](http://www.pucesd.edu.ec)**

**f** **t** **@** **in** **▶** **♫**

CS Escaneado con CamScanner



**Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador**  
Seréis mis testigos

**SANTO  
DOMINGO**

DIRECCIÓN  
DE INVESTIGACIÓN Y  
POSGRADOS

Santo Domingo, 07 de julio de 2023

Señora  
PROAÑO LOZADA LOURDES ANGELICA  
Rectora de la Unidad Educativa Adolfo Kolping  
Presente. -

Reciba un atento saludo de quienes formamos parte de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo.

Por medio del presente informo a usted que MELANY IBETH FAUBLA MENDOZA, con C.C: 2350855595 y VELÁSQUEZ TITE KATHERINE GUADALUPE, con C.C: 2350894941 son estudiantes del séptimo nivel, asignatura Investigación Aplicada, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentran elaborando su Trabajo de Titulación denominado: ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024; por tal motivo, solicito muy comedidamente, se les permita desarrollar en su Institución las siguientes actividades:

**ACTIVIDADES:**

1. Encuestar a los docentes para responder al siguiente objetivo:

- Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de la Unidad Educativa Adolfo Kolping de Santo Domingo, Ecuador.

Cordialmente,



PhD. Yullio Cruz de la Cruz  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS PUCE SD  
C.I.: 0959775016  
[dipostgrados@pucesd.edu.ec](mailto:dipostgrados@pucesd.edu.ec)  
(02)3702868 Ext. 204



Dirección: Vía a Chone Km. 2.  
Código postal: 230203 / Teléfono: (593) 0993283425  
Santo Domingo - Ecuador / [www.pucesd.edu.ec](http://www.pucesd.edu.ec)



**Anexo 2: Carta de impacto de las Unidades Educativas Kolping y 9 de octubre****"UNIDAD EDUCATIVA KOLPING"**

Santo Domingo, 18 de diciembre de 2023

PhD. Yuffio Cano de la Cruz  
Director de Investigación y Postgrados  
Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo  
Presente. -

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo y deseos de éxitos en sus delicadas funciones.

Por medio del presente, pongo en su conocimiento que el proyecto de disertación de grado titulado ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS KOLPING Y 9 DE OCTUBRE EN SANTO DOMINGO, ECUADOR PERÍODO 2023-2024; Elaborado por el Srta. Faubla Mendoza Melany Ibeth y la Srta. Velásquez Tite Katherine Guadalupe ha favorecido al desarrollo organizacional de la institución generando un impacto en los docentes, administrativos y en la comunidad educativa.

Por la atención dada a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,



**Proaño Lozaña Lourdes Angelica. Wig**  
Rector de la Unidad Educativa Kolping



## UNIDAD EDUCATIVA "9 DE OCTUBRE"

Santo Domingo, 18 de diciembre de 2023

PhD. Yullio Cano de la Cruz  
Director de Investigación y Postgrados  
Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo  
Presente. -


De mi consideración:

Reciba un cordial saludo y deseos de éxitos en sus delicadas funciones.

Por medio del presente, pongo en su conocimiento que el proyecto de disertación de grado titulado ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS KOLPING Y 9 DE OCTUBRE EN SANTO DOMINGO, ECUADOR PERÍODO 2023-2024 ; elaborado por el Srta. Faubla Mendoza Melany Ibeth y la Srta. Velásquez Tite Katherine Guadalupe ha favorecido al desarrollo organizacional de la institución generando un impacto en los docentes, administrativos y en la comunidad educativa.

Por la atención dada a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,



Mora Estrada Wimpel, Mg  
Rector de la Unidad Educativa 9 de Octubre

## Anexo 3: Cuestionario para determinar las fuentes de estrés que afectan al profesorado



**Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador**  
Seréis mis testigos

**SANTO  
DOMINGO**

COORDINACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y  
LA COMUNICACIÓN

### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LAS FUENTES DE ESTRÉS QUE AFECTAN AL PROFESORADO

Estimado(a) docente

Saludos cordiales

Agradecemos su colaboración y la sinceridad en cada respuesta, que es producto de su percepción, mientras resuelve este cuestionario. Es totalmente anónimo y su criterio permitirá que se identifiquen las fuentes que, con más frecuencia, influyen en su vida laboral provocando estrés.

Gracias a su aporte podremos analizar las causas de estrés laboral para que, identificados los estresores, se puedan minimizar sus efectos tanto como sea posible. Debe responder con **números** según la escala que a continuación se muestra:

**Escala:**

Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5)

Recuerde que en cada uno de los 56 ítems usted debe responder a la siguiente cuestión:

**¿En qué medida le afecta y son fuentes de tensión o de preocupación PARA USTED, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?**

**Cuestionario:**

N.º	Ítems	Respuesta
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos.	
2	Mal ambiente en el grupo de profesores.	
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.	
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	
7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.	
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	
10	Agresiones físicas de los alumnos.	
11	Rivalidad entre grupos de profesores.	
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.	
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).	
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.	
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.	
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	
20	Asistir a tutorías con los padres.	
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.	
23	La evaluación a los profesores.	
24	Falta de oportunidades para la promoción.	
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	

Dirección: Vía a Chone Km. 2.

Código postal: 230203 /

Santo Domingo - Ecuador / [www.pucesd.edu.ec](http://www.pucesd.edu.ec)





26	Impartir más clases que otros compañeros.	
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes.	
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	
29	Falta de apoyo del equipo directivo.	
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.	
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.	
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos	
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.	
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.	
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.	
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.	
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.	
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.	
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos	
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.	
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.	
43	Indefinición de mis responsabilidades.	
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.	
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo	
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.	
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.	
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño	
50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.	
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.	
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.	
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza	
55	La realización de cambios inadecuados.	
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.	

¡Gracias por su aporte y por su sinceridad!

Roberto Lorenzo Benítez, Mg.  
Director del Trabajo de Titulación