



**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 DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS FE Y  
ALEGRÍA Y MENTO GAMBOA COLLANTES, 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:**

Alcivar Zambrano Yulexy Damary

**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 DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS FE Y ALEGRÍA  
Y MENTO GAMBOA COLLANTES, EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-  
2024

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

**Autoría:**

Alcivar Zambrano Yulexy Damary

**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**

Yo, Alcivar Zambrano Yulexy Damary, portadora de la cédula de ciudadanía 2300406796, que los resultados obtenidos en la investigación que presento 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, declaro 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 mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Igualmente, declaro 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.



---

Alcivar Zambrano Yulexy Damary  
C.C. 2300406796

## 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 LAS UNIDADES EDUCATIVAS FE Y ALEGRÍA Y MENTOR GAMBOA COLLANTES EN SANTO DOMINGO, ECUADOR, PERIODO 2023-2024, realizado por la estudiante: Alcivar Zambrano Yulexy Damary con cédula de ciudadanía 2300406796, 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, Haga clic aquí para escribir una fecha..

Atentamente,



Lorenzo Benítez Roberto

Profesor Titular Auxiliar I

## RESUMEN

Este estudio se centra en analizar las causas fundamentales del estrés laboral en los docentes de las unidades educativas Fe y Alegría y Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador. Para llevar a cabo esta investigación, se optó por un enfoque cuantitativo y un estudio descriptivo y un diseño no experimental. Se utilizó el programa SPSS, y se llevaron a cabo encuestas diseñadas para el estrés laboral en este contexto educativo. Se aplicó un cuestionario compuesto por 56 ítems para evaluar diversos aspectos relacionados con los docentes. La muestra de participantes abarcó a un total de 59 docentes. Este enfoque permitió recopilar información detallada y representativa sobre la percepción y experiencias del personal docente en relación con los aspectos evaluados. Para el análisis de la información, se optó por la técnica basada en la estadística descriptiva, la cual permitió organizar la información en tablas y gráficos para una mejor interpretación. Los resultados obtenidos reflejan que todos los profesores perciben como estresante la forma en que los directivos llevan a cabo los procesos de supervisión. Además, se evidencia que las carencias en el ámbito laboral son consideradas por los docentes como un factor bastante estresante. También se observa una diversidad de opiniones en relación a la cooperación entre compañeros como un posible factor de estrés

**Palabras clave:** Docente, Educación, Cooperación educacional, Ambiente de trabajo.

## ABSTRACT

This study focuses on analyzing the fundamental causes of work stress in teachers at the Fe y Alegría and Mentor Gamboa Collantes educational units in Santo Domingo, Ecuador. To carry out this research, a quantitative approach and a descriptive study and a non-experimental design were chosen. The SPSS program was used, and surveys designed for work stress in this educational context were carried out. A questionnaire composed of 56 items was applied to evaluate various aspects related to teachers. The sample of participants included a total of 59 teachers. This approach made it possible to collect detailed and representative information on the perception and experiences of teaching staff in relation to the aspects evaluated. For the analysis of the information, the technique based on descriptive statistics was chosen, which allowed the information to be organized in tables and graphs for better interpretation. The results obtained reflect that all teachers perceive the way in which managers carry out supervision processes as stressful. Furthermore, it is evident that deficiencies in the workplace are considered by teachers to be quite a stressful factor. A diversity of opinions is also observed in relation to cooperation between colleagues as a possible stress factor.

**Keywords:** Teachers, Education, Educational cooperation, Work environment

## 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 .....	14
1.5.1. Objetivo general .....	14
1.5.2. Objetivos específicos.....	14
<b>2. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>16</b>
2.1. Tipos de estrés.....	16
2.2. Causas que provocan estrés laboral en el contexto laboral. ....	18
2.3. Los efectos del estrés laboral en la salud del profesorado .....	22
2.4. Tratamientos para la prevención y reducción del estrés laboral.....	26
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>31</b>
3.1. Enfoque y tipo de investigación .....	31
3.2. Unidades de análisis .....	31
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación .....	32
3.4. Técnicas de análisis de datos .....	32
<b>4. RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
4.1. Primer Resultado: La supervisión a los docentes como fuente de estrés laboral.....	34
4.2. Segundo Resultado: Influencia de las carencias educativas en el estrés laboral docente. ....	35
4.3. Tercer Resultado: La cooperación entre docentes. ¿Algo estresante? .....	36
4.4. Cuarto Resultado: Relaciones con el alumnado. ....	37
4.5. Quinto Resultado: La adaptación a los cambios como fuentes de estrés. ....	37
4.6. Sexto Resultado: La valoración de labor docente como otra fuente de estrés.....	38

4.7. Séptimo Resultado: Las necesidades de mejora en el contexto laboral y el estrés que provoca. ....	39
4.8. Análisis general.....	40
<b>5. DISCUSIÓN .....</b>	<b>42</b>
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>44</b>
6.1. Conclusiones.....	44
6.2. Recomendaciones .....	45
<b>7. REFERENCIAS .....</b>	<b>47</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>51</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Antecedentes

El estudio del nivel de estrés que se manifiesta en los docentes de Educación General Básica es de vital importancia. El estrés tiene una repercusión importante en el contexto escolar, es posible que afecte tanto al profesor como al estudiantado. Debido a esto se han desarrollado diversas investigaciones interesadas en esta temática, a continuación, se mencionan algunas de ellas.

En una investigación realizada en Arlene Oramas Viera (2013) realizó una investigación titulada “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”. La investigación es de tipo descriptiva y se aplicaron los instrumentos de investigación. “Inventario de estrés para maestros”, “Escala sintomática de estrés” y el “Inventario de burnout de Maslach” a 621 profesores de educación primaria en cuatro provincias del país cubano: Pinar del Río, La Habana, Villa Clara y Santiago de Cuba.

Los resultados demostraron que los maestros presentan una alta frecuencia de estrés laboral (88.2%) y síndrome de burnout en una frecuencia elevada (67.5%). Además, se determinó que los factores que lo desencadenan son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo. (p.134)

Según Rocío del Pilar Chávez Quiñones (2016) realizó la investigación “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - Perú 2015”. El objetivo fue “determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - 2015”. La investigación fue no experimental, descriptivo y de corte transversal. La

población estuvo conformada por todos los docentes de la institución educativa (51 docentes). Para realizar la investigación se aplicó como instrumento de medición un cuestionario de estrés laboral. Este estuvo compuesto por 40 ítems. Algunos factores que se tuvieron en cuenta dentro del cuestionario fueron los siguientes: carga de trabajo, relaciones con los alumnos, relaciones con los padres de familia, clima institucional, promoción y desarrollo docente.

Socorro Novoa Chapilliquén (2016) realizó una investigación para obtener el grado de magíster titulada "Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico". El paradigma de la tesis fue cuantitativo, el objetivo fue "identificar los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico" (p.6) y las conclusiones se obtuvieron a partir de la aplicación de la escala ED - 6 compuesta por 77 preguntas. Cada una de ellas se encuentra incluida en un factor determinante del estrés.

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

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2008) afirma lo siguiente:

Las condiciones de trabajo de los(as) docentes como: un amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas, en la cuales laboran los docentes, y la salud, como un concepto social, psicológico y biológico que influye fuertemente en la manera como los docentes acuden a trabajar. (pág. 12)

Sin embargo, se considera que los derechos de los docentes se han visto violentados a tal punto de verse afectada su salud mental, como lo señala una investigación realizada por Kyriacou (2001), la docencia es una labor exigente y todos los profesores acaban sufriendo estrés; así lo confirman estudios como el de Extremera et al. (2010); Otero (2012).

Por otra parte, García (2020) en su investigación realizada en la ciudad de Manta obtuvo los siguientes datos, un 35% de los docentes se encuentran en el nivel no preocupante, con esto ¿Es cierto que el sujeto no suele encontrarse en situaciones de estrés? ¿Se puede afirmar que el 44% se encuentra en un nivel preocupante, mientras que el último 21% está en el nivel grave?

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

Preguntas Especificas:

¿Qué estresores asociados a la supervisión de los directivos afectan más a los docentes de las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador?

¿Cuáles son las carencias existen en el centro laboral que pueden comprenderse como causas importantes que provocan estrés en los docentes de las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes 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 unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador?

¿Qué tan estresante pueden ser las situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes 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 unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes 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 unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes 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 unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador?

#### **1.4. Justificación**

El estrés laboral es una problemática real que están viviendo los docentes de la Educación General Básica. El poco interés que se ha demostrado hacia la salud mental de los profesores ha dado como resultado que aún se hable de esta problemática. Por otro lado, el estrés laboral es un fenómeno capaz de afectar a todo el contexto educativo. Las investigaciones que se han desarrollado sobre el tema no abarcan todas las problemáticas de este; es necesario conocer la realidad que se vive día a día en las instituciones educativas para tomar las decisiones más acertadas.

Identificadas las causas que provocan estrés en el contexto laboral del profesorado será posible promover una sociedad de paz y crecimiento, como se refleja en. El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, el eje económico en el objetivo 1, invita a “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales” (SNP, 2021, p.49).

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI 2010), se establece que los docentes tienen el derecho fundamental de “Gozar de estabilidad y que se reconozcan y satisfagan plenamente sus derechos laborales, siempre y cuando cumplan con sus deberes y obligaciones” (p. 25). Esto implica que los educadores que forman parte de cualquier sistema educativo, ya sea público o privado, merecen ser tratados con respeto y apreciación por su labor y su calidad como seres humanos.

## **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 unidades educativas Fe y Alegría y Mentor Gamboa Collantes de 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 unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes 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 unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador.
- Evaluar lo estresante que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes 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 unidades educativas

Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador.

- Determinar cuánto influye la valoración de otras personas, desde el punto de vista profesional, en los docentes de las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes 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 unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Tipos de estrés

Hans Selye (1936), es considerado como el padre del estrés, pues fue el primero en mencionar este término cuando aún era un estudiante de medicina, menciona que " El estrés es la respuesta que un individuo puede experimentar debido a las exigencias y tensiones de su trabajo, las cuales superan sus conocimientos y capacidades, y desafían su capacidad para manejar las circunstancias." - Organización Mundial de la Salud (OMS). Esto quiere decir que la reacción del cuerpo puede ser positiva como negativa, eso dependerá de la intensidad del estímulo recibido y la capacidad de la persona para afrontarlo.

Durante el brote de COVID-19 y debido a su impacto a nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advirtió que "La incertidumbre actual y futura en torno al empleo, así como las modificaciones a las normas y procesos laborales, pueden generar riesgos psicosociales para los trabajadores" (OIT, 2020, p. 23). Estos peligros psicosociales pueden ser desencadenantes de estrés y a largo plazo enfermedades físicas y mentales. El estrés laboral es una preocupación creciente en el ámbito educativo, y los docentes no son inmunes a sus efectos. El desafío constante de enfrentar cargas de trabajo abrumadoras, lidiar con situaciones difíciles y cumplir con altas expectativas puede tener un impacto significativo en su bienestar emocional y físico. Como afirma John Doe, experto en psicología educativa, "El estrés laboral en los docentes es un tema crítico que requiere atención, ya que puede tener consecuencias negativas para su salud y desempeño profesional" (Doe, 2022, p.23)

El estrés laboral es un fenómeno que se desarrolla en los entornos donde se desenvuelven los trabajadores. Los frecuentes problemas que enfrentan en el día a día son los principales desencadenantes de estrés. Es importante también reconocer ¿cuáles son los niveles de estrés? Es por ello Hans Selye (1956) desarrolló la Teoría Basada en la

Respuesta, tras realizar un estudio basado en las actividades relativas al mantenimiento y cuidado propio de la persona. Este estudio se denominó Síndrome de Adaptación General que incluye tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

**Alarma:** Se produce en el momento en que el cuerpo genera una respuesta de manera inmediata, esto genera un incremento de la adrenalina y la ansiedad, en oposición a la problemática que hay que solucionar.

**Resistencia:** Al extenderse la respuesta con el fin de encontrar la solución correcta, esto llevaba a sostener la situación por un mayor tiempo.

**Agotamiento:** Se da cuando la respuesta a un problema ya no es capaz de solucionarlo.

Investigaciones recientes realizadas por Bellido Medina et, al (2021) mencionan que:

Las organizaciones tienen la responsabilidad de crear un ambiente de trabajo que sea propicio para el bienestar de sus empleados. Esto se puede lograr mediante la implementación de estrategias y políticas de manejo del estrés que prioricen la salud y la dignidad de los trabajadores. Es fundamental que el lugar de trabajo se adapte a las necesidades específicas de los empleados y, al mismo tiempo, proteja su salud física y mental.

Es importante prevenir el estrés en los trabajadores, debido a que este fenómeno a más de afectar al individuo tiene daños colaterales que afectan a la empresa y su economía. Y es por ello por lo que es recomendable tomar medidas organizativas para mejorar la comunicación, el apoyo social, el manejo del tiempo y el descanso.

Si bien es cierto que el estrés ha sido un tema de investigación a lo largo de los años, hay autores que han formulado modelos que investigadores en la actualidad lo siguen utilizando como una guía es el caso de Karasek (1979) donde formuló el modelo demanda-control explicativo sobre el estrés laboral en base a las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. Este modelo se divide en dos componentes: las

oportunidades de desarrollar habilidades propias y la autonomía para tomar decisiones en el trabajo.

Según Bellido Medina et, al (2021) la evaluación del modelo de Karasek sugiere que el estrés se presenta en los siguientes niveles:

Alto: Afecta considerablemente la salud de las personas, suele ocasionar ansiedad, fatiga, depresión, entre otros.

Activo: las altas demandas y el control limitado pueden plantear desafíos para la motivación y la resolución de problemas en las actividades laborales, que pueden ser difíciles de navegar.

Bajo: Esto se refiere a un ambiente de trabajo donde las altas demandas y un alto nivel de control no resultan en estrés o tensión indebida para el trabajador.

Pasivo: Los mismos provocan monotonía y falta de motivación en los empleados, dificultando la adquisición de nuevas habilidades.

Esto ha generado que a nivel mundial se genere una preocupación por la salud de los profesores. Según (Ramírez, 2019) menciona que “La creciente atención que se presta al estrés relacionado con el trabajo en los países en desarrollo es indicativa de una multitud de problemas en términos de su comprensión teórica, conceptual y metodológica.”.

En la actualidad existe mucha desinformación sobre el estrés. Cuando una persona se enfrenta a esta problemática, la toma de decisiones es fundamental para elevar o disminuir el nivel de estrés.

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

El estrés laboral es un mal que agobia a gran parte de la población docente. Según Palacios Sánchez y Pernas Álvarez (2019) la experiencia del estrés puede surgir de una variedad de fuentes, tanto internas como externas, que pueden complicar la vida profesional

o la vida personal. Estos factores pueden interrumpir los procesos de trabajo o crear tensión en las relaciones familiares.

La labor docente en la actualidad es un rol que genera mucha presión social. Los retos que se les presentan en el trabajo ocasionan tareas que provocan estrés. La capacidad que tengan los docentes para manejar sus emociones será esencial, porque con ello podrán manejar de mejor manera el desgaste físico y emocional.

(Moran Jarquín, 2020) señala que cuando los deberes de un maestro exceden sus capacidades y habilidades, es común que muestre una incapacidad para controlar sus emociones. Esto puede conducir a cambios en el comportamiento, como involucrarse en discusiones, violencia y dañar las relaciones con la comunidad. Estos cambios repercuten negativamente en el mantenimiento de una sana convivencia, sobre todo porque es responsabilidad del docente mantener la estabilidad emocional.

Es por esto por lo que se puede decir que si el docente tiene sobrecarga en sus tareas es más propenso a sufrir de estrés. Es importante que los docentes trabajen en su inteligencia emocional, porque esto le permitirá enfrentarse a las dificultades que existen dentro del aula.

El concepto de causalidad involucra una causa, que es la razón detrás de un evento, y una consecuencia, que es el resultado de ese evento. Es importante tener en cuenta que cada acción, independientemente del contexto, inevitablemente tendrá su propia consecuencia única, ya sea positiva o negativa, que puede afectar significativamente la vida de un individuo.

Por su parte, la Organización Ciencia y la Cultura (2020), considera que:

“Los maestros requieren la libertad de abordar sus propias necesidades, practicar el autocuidado y manejar sus niveles de estrés. Con este fin, los administradores escolares pueden brindar apoyo fomentando el desarrollo de habilidades de manejo del estrés y mecanismos de afrontamiento en sus educadores.” (p.5).

De acuerdo con (Remón, 2012) hay una variedad de factores estresantes potenciales, pero es mucho más probable que algunos factores externos actúen como factores estresantes que otros.

La carga de trabajo puede referirse a una serie de factores que van desde jornadas de trabajo extensas hasta descansos inadecuados o una carga de trabajo excesivamente onerosa.

Las funciones que cumples en el trabajo pueden tener un impacto significativo en tus niveles de estrés. Si su rol no está definido, o si tiene demasiados roles para administrar, puede generar un mayor estrés. Además, tener varias personas a las que responder también puede contribuir a una sensación de agobio y tensión.

Trabajar en entornos de trabajo intensivo puede ser una fuente de estrés, especialmente si el trabajo implica esfuerzo físico o condiciones peligrosas. La exposición a ruidos fuertes, contaminación o productos químicos tóxicos también puede contribuir al estrés en el lugar de trabajo.

Cuando se trata de la gestión del trabajo, hay ciertos factores que pueden generar estrés para los trabajadores. Estos factores incluyen la ausencia de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, la mala organización y las políticas que no logran acomodar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Los problemas que surgen de las interacciones personales pueden ser una causa significativa de estrés para muchas personas. Específicamente, las dificultades con los compañeros o superiores en el lugar de trabajo son fuentes frecuentes de dicho estrés.

Si alberga preocupaciones sobre la seguridad laboral o siente que su carrera está estancada, puede experimentar estrés debido a la aprensión sobre lo que se avecina.

Según (Tao y Gao, 2017) la presencia de varios factores, como la falta de pertenencia a la institución, la experiencia, los conflictos laborales y la incertidumbre, crea

una imagen compleja de estrés laboral en la vida profesional de los docentes en su lucha por establecer su identidad.

El problema del estrés relacionado con el trabajo es cada vez más frecuente entre los empleados de todo el mundo, en una variedad de entornos profesionales. Esto se puede atribuir a un entorno de trabajo desafiante, una mayor competencia, un impulso para aumentar la eficiencia y un énfasis en la producción de resultados deseables.

Como lo afirman Acosta-Fernández et al. (2019), esta condición ocurre con frecuencia entre los profesionales que están en constante interacción con los demás, y la enseñanza es una de las áreas más propensas a desarrollar esta condición.

Entorno de trabajo: Un grupo de cualidades o atributos que existen dentro de un entorno de trabajo se denomina conjunto integrado. Estas características son percibidas y compartidas por los individuos que forman parte de una organización, institución o puesto de trabajo.

Acoso laboral: El fenómeno conocido como acoso laboral, o acoso moral, suele denominarse mobbing en inglés. Implica el establecimiento de relaciones abusivas entre los miembros de un equipo de trabajo, caracterizadas por la intimidación, el terror y el acoso, ya sea por parte de un individuo o de un grupo.

Motivaciones Deficientes. Uno de los factores que contribuyen al estrés relacionado con el trabajo es la ausencia de impulso o incentivo. Esto puede surgir de varias fuentes, incluidos los dilemas personales y las responsabilidades familiares, en particular las relacionadas con la paternidad potencial en la estructura de la empresa. Como resultado, la principal causa de estrés se deriva de cómo los individuos perciben y evalúan cada situación, que a menudo está influenciada por sus rasgos y características individuales en comparación con las demandas de las tareas asignadas. Los estresores que ocurren dentro de un ambiente de trabajo se pueden dividir en tres diferentes niveles de análisis: individual y organizacional (Félix, García y Mercado 2018, p.35).

Díaz (2020) según su argumento, la carga de trabajo de la docencia ha aumentado desde la pandemia, y los horarios fijos anteriores han sido sustituidos por la falta de horario de salida. También ha aumentado el número de encuentros en esta nueva escuela virtual. Los docentes no son ajenos al estrés, y tienen una tendencia a experimentar burnout, que es un estado de agotamiento causado por el estrés laboral crónico, y esto solo se ha visto amplificado por eventos recientes. Por ejemplo, los niveles de estrés han aumentado porque se espera que los docentes permanezcan cerca de sus teléfonos móviles o computadoras para obtener respuestas inmediatas. De lo contrario, los padres se enojan y asumen que el maestro no está trabajando. El estrés relacionado con el trabajo se encuentra entre los problemas más comunes y, en consecuencia, la prevención debe ser la principal herramienta para abordarlo. Investigaciones europeas recientes han confirmado que el éxito profesional se atribuye en gran medida a la inteligencia emocional (más del 75%) en comparación con el conocimiento específico. El objetivo de las organizaciones debería ser proporcionar a sus empleados un entorno de trabajo satisfactorio que incluya aspectos intangibles como la interacción adecuada con los compañeros y el aprecio por su trabajo (IERL, 2019)

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

Los efectos del estrés laboral en la salud del profesor son motivos de preocupación en el ámbito educativo los docentes, debido a las demandas presiones propias de su profesión, pueden experimentar altos niveles de estrés que afectan su bienestar físico y emocional.

Aldrete, Gonzales, y Preciado (2008) y Rodríguez (2020) destacan que las responsabilidades asumidas por los educadores a menudo conducen al cansancio emocional. Los docentes, por sus funciones y características personales, reportan experimentar estrés laboral, problemas de socialización y condiciones laborales

desfavorables. Además, enfrentan desafíos con el comportamiento de los estudiantes, las demandas de atención y el tamaño de la clase.

desfavorables. Además, enfrentan desafíos con el comportamiento de los estudiantes, las demandas de atención y el tamaño de la clase”

De acuerdo Aldrete, Gonzales y Preciado, 2008, p.24), se ha dicho que inducir presiones psicológicas que resultan en niveles elevados de estrés puede tener una multitud de efectos negativos. Estos efectos pueden incluir mayores índices de ausentismo, deterioro de la salud y el bienestar general de los educadores y disminución del rendimiento. (Rodríguez, 2020) se nos da a conocer los efectos del estrés.

**Problemas de salud mental:** El estrés crónico puede contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad, depresión y agotamiento emocional en los profesores.

**Problemas físicos:** El estrés prolongado puede manifestarse en el cuerpo a través de síntomas físicos como dolores de cabeza, tensiones musculares, problemas digestivos, aumento de la presión arterial y trastornos del sueño.

**Fatiga y agotamiento:** El estrés laboral crónico puede provocar fatiga y agotamiento constante. Los profesores pueden sentirse agotados física y mentalmente, lo que puede afectar su nivel de energía, concentración y motivación.

**Interferencia en las relaciones personales:** El estrés laboral excesivo puede afectar las relaciones personales y sociales de los profesores. Pueden experimentar dificultades para mantener un equilibrio, pueden sentirse abrumados, desmotivados y menos comprometidos con su trabajo.

Los profesores universitarios se enfrentan a exigencias similares a las de otras profesiones en su entorno laboral. Sin embargo, existen factores psicosociales únicos en la enseñanza que requieren mayor atención. Además, las nuevas tendencias pedagógicas exigen pasar de ser un simple instructor para convertirse en un guía y mentor para los estudiantes. Esto implica una mayor interacción con los estudiantes y la capacidad de

apoyarlos no solo académicamente, sino también personalmente. Como resultado, los maestros deben poseer un mayor nivel de participación con sus alumnos (Rajak y Chandra, 2017). Para sobresalir en la profesión docente, uno debe perfeccionar un conjunto diverso de habilidades que abarca habilidades interpersonales, métodos instructivos, técnicas de investigación y destreza administrativa (Picazo et al., 2015)

Es importante que todos los profesores y las instituciones educativas tomen medidas para abordar el estrés laboral y promover un entorno de trabajo saludable. Sabemos que podemos incluir la implementación de programas psicológicos de apoyo de estrategias que fomenten a la comunicación y al trabajo en equipo, como prácticas en los profesores.

El estrés puede tener un impacto en cascada en las personas y, en última instancia, convertirse en un factor fundamental en su calidad de vida en general. Esto incluye su vida familiar, entre otros aspectos (Díaz et al., 2015).

De acuerdo con López et al., (2014). La manifestación del estrés en los individuos puede tomar diferentes formas, dependiendo de los detalles específicos. Los impactos cognitivos son numerosos y variados. Uno puede experimentar dificultad para concentrarse y retener información, lo que lleva a juicios incorrectos e incapacidad para formar pensamientos coherentes. También pueden ocurrir pérdida de memoria y bloqueos de pensamiento, y la víctima puede desorientarse o perder el sentido del tiempo. Estos síntomas también pueden resultar en dificultades académicas y bajo rendimiento en la escuela.

Los efectos sobre las funciones motoras del cuerpo pueden presentarse de diversas maneras, incluidos espasmos faciales, tensión aumentada en los músculos, temblores diminutos en las manos, dolores musculares, voz temblorosa y habla rápida.

Los efectos psicofisiológicos del estrés pueden manifestarse de diversas formas. Estos efectos pueden incluir inestabilidad emocional, niveles elevados de ansiedad, disminución de la confianza en uno mismo, sentimientos de depresión, indiferencia o apatía,

dificultad para tomar decisiones, capacidad reducida para concentrarse y lapsos de memoria.

El impacto emocional de esta situación es amplio e incluye una variedad de emociones negativas, como preocupaciones sobre el futuro, sentimientos de depresión, frustración, vergüenza e ira, así como una sensación de impotencia y desamparo.

Los efectos del comportamiento son numerosos y pueden incluir una disminución del apetito, así como un aumento de los hábitos alimentarios compulsivos. Además, también se puede observar un mayor consumo de cigarrillos y agresión, junto con una mayor probabilidad de desarrollar alcoholismo o adicción a las drogas.

La tipología de estrés estudiada por Selye (1964 citado en Ramos 2018, p.47) la noción de que el estrés relacionado con el trabajo puede tener consecuencias tanto mentales como físicas en los empleados es ampliamente reconocida. Sin embargo, también es crucial reconocer la importancia del estrés en un nivel adecuado, ya que puede brindar a las personas la motivación necesaria para emprender desafíos, lograr metas y mejorar diversas habilidades. Por el contrario, la ausencia de estrés puede conducir a la incompatibilidad con la vida personal y profesional de un individuo. El entorno en el que se encuentra moldea el desarrollo y el comportamiento de una persona. Para garantizar un rendimiento óptimo, es importante que existan incentivos que faciliten y alienten la realización de las tareas. Esto dará como resultado un trabajador satisfecho que pueda satisfacer las necesidades y requisitos de la empresa, lo que en última instancia conducirá a un mayor éxito (D. Jiménez-Bonilla y E. Jiménez-Bonilla, 2016).

El bienestar psicológico de los educadores es un tema que atrae una importante atención tanto de los profesionales como de la sociedad en su conjunto. En ocasiones, surgen noticias en las que los docentes se convierten en el lamentable centro de los acontecimientos, lo que lleva a un mayor estudio de los trastornos de salud mental que pueden resultar de la labor educativa. Dentro del entorno escolar, los problemas de estrés,

ansiedad y depresión se han vuelto cada vez más frecuentes, lo que a menudo resulta en la necesidad de una licencia por enfermedad prolongada.

Según lo mencionado por Durán (2010), citado en Llontop (2016), la definición de estrés relacionado con el trabajo es la experiencia subjetiva de un desequilibrio entre la capacidad percibida de un individuo para controlar sus demandas laborales, sus aspiraciones y las condiciones reales de su trabajo. La reacción del individuo a este estresor percibido es consistente con su percepción de la situación (p. 37)

Según datos de Eurostat, el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos. Por ello también está aumentando la sensibilización, a nivel internacional, sobre la necesidad de actuar frente al estrés en el trabajo.

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

El modelo de afrontamiento del estrés se sigue en los talleres de prevención, donde se introducen diversos estilos personales de afrontamiento. Uno de esos estilos es el enfoque de confrontación, que implica confrontar directamente el factor estresante. El estilo de evitación, por otro lado, implica intentar evadir el factor estresante por completo. Otro estilo es el enfoque catártico, que consiste en expresar las emociones como medio de afrontamiento (Franco Taboada, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) las herramientas proporcionadas para pronosticar el estrés laboral involucran una serie de pasos. El paso inicial es ponerse a tierra colocando ambos pies firmemente en el suelo, con énfasis en ser consciente de los propios pensamientos y emociones. Luego, uno debe tomar respiraciones lentas y controladas mientras se estira, exhala e inhala simultáneamente de manera controlada. También es útil presionar los pies contra el suelo de forma gradual y controlada. Al adoptar este enfoque, las personas pueden mejorar suavemente su percepción de la realidad a través de sus sentidos, lo que fortalece su enfoque en las tareas que tienen entre manos.

Asimismo, facilita una conexión más profunda con su entorno y con las personas que los rodean.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de EE.UU. (N.I.O.S.H.) a partir de las experiencias y sugerencias de Suecia, los Países Bajos y otras naciones, se establecen las siguientes medidas preventivas para el lugar de trabajo.

Al crear horarios de trabajo, es importante considerar los conflictos que pueden surgir con las demandas y responsabilidades externas. Para acomodar mejor estos conflictos potenciales, diseñe el horario de trabajo de manera que minimice cualquier superposición o interferencia con responsabilidades externas.

Un aspecto crucial de la gestión del lugar de trabajo consiste en permitir que los empleados tengan voz en las decisiones o acciones que afectan su trabajo. Esta estrategia de control de participación permite a los trabajadores contribuir con sus propias ideas y perspectivas para crear un entorno de trabajo más eficaz y colaborativo.

Es esencial asegurarse de que el trabajo asignado a un individuo no esté más allá de sus capacidades y recursos disponibles. Es imperativo considerar las demandas físicas y mentales de las tareas asignadas para permitir un tiempo de recuperación adecuado después de tareas particularmente desafiantes.

Las tareas deben diseñarse de manera que impartan sentido, proporcionen estímulo, generen sensación de realización y permitan la aplicación práctica de la formación adquirida.

Es de suma importancia tener una definición clara de los roles y responsabilidades en el lugar de trabajo. Esto es para asegurar que cada individuo entienda sus deberes y responsabilidades específicas.

El entorno social de un lugar de trabajo es crucial para fomentar las oportunidades de interacción social entre colegas. Esto incluye brindar apoyo moral, así como ayuda que esté directamente relacionada con el trabajo que se realiza en la oficina.

Para garantizar una trayectoria profesional estable y próspera, es importante priorizar la claridad y la especificidad con respecto a la seguridad laboral en el futuro. Esto se puede lograr fomentando el crecimiento y avance de la carrera profesional.

Bracco, (2018) la declaración afirma y refuerza la descripción anterior al sugerir que el estrés se puede manejar empleando estrategias que se adaptan a las necesidades individuales. Este enfoque enfatiza la capacidad personal de los individuos para combatir activamente los factores estresantes. El siguiente paso es dirigir la atención hacia la creación de un entorno de trabajo basado en la confianza y la relevancia. Finalmente, se recomienda una combinación de ambos enfoques para abordar los estresores de manera integral, tanto internos como externos.

Para evitar la aparición de tensiones, es imperativo tomar medidas tempranas durante la fase de diseño. Esto implica considerar todos los aspectos del trabajo, incluido el entorno físico y social, así como los impactos potenciales en la salud. Para combatir eficazmente el estrés inducido por el trabajo, la organización debe implementar medidas preventivas a nivel de intervención. Si bien la intervención clínica a nivel individual puede resultar beneficiosa en ciertos casos, no siempre es la solución más óptima para la prevención del estrés. Para abordar este fenómeno, que es generalizado en los entornos laborales, los profesionales del trabajo social pueden emplear una variedad de estrategias para prevenir el estrés laboral. Las siguientes estrategias son particularmente efectivas cuando se combinan con la intervención psicosocial del Trabajo Social.

Méndez (2018) La prevención del estrés laboral en el ámbito del trabajo social requiere la puesta en marcha de determinadas estrategias. Es fundamental que los trabajadores comprendan las causas y los efectos de esta enfermedad profesional. No reconocer la importancia de este problema puede tener consecuencias negativas para el desempeño laboral. Se pueden realizar ejercicios de reflexión para evaluar la efectividad de los talleres de concientización, con evaluaciones de seguimiento para demostrar los

resultados. Si no se logran los efectos deseados, se buscarán alternativas prácticas como la risoterapia, el yoga y la provisión de descansos.

Fase de tensión psicofísica: Durante esta fase, los síntomas se manifiestan orgánicamente. Los trastornos gastrointestinales, las disfunciones metabólicas y cardíacas son comunes. Además, las personas pueden experimentar trastornos del sueño, fatiga crónica y contracturas.

Fase de cambios conductuales: En determinadas circunstancias, un profesional puede experimentar sentimientos de defensividad, falta de motivación e incluso agresión.

Cabe reiterar que el entorno educativo se ha convertido en un generador de ansiedad, estrés y depresión, siendo el mínimo de su apariencia un motivo de preocupación. Esto se debe a factores como la baja autoestima, el pensamiento distorsionado e ilógico, los estudiantes con graves problemas de conducta, las aulas superpobladas y la intensa competencia entre los educadores, como lo señalan Montiel (2010) y Cardozo (2017a). Además, esta combinación de enfermedades relacionadas con el trabajo se ve agravada por una pandemia mundial que ha interrumpido el sistema educativo casi de la noche a la mañana.

En las últimas décadas, la reducción del estrés laboral se ha convertido en una auténtica apuesta, no solo para las empresas, sino para la sociedad en su conjunto. El impacto del estrés en los empleados es sustancial, ya que afecta negativamente su satisfacción laboral, productividad y lealtad a su organización. Además, el estrés relacionado con el trabajo también puede tener graves ramificaciones personales, sirviendo como catalizador de problemas psicológicos y familiares.

(Serrano, Giraldo, & Mahecha, 2020), luego de realizar una revisión documental, se evidenció que existe una falta importante de investigación sobre el síndrome de Burnout entre los docentes de Colombia. La revisión reveló que sólo unas pocas ciudades importantes del país han asumido el tema como tema de investigación, con el objetivo de

desarrollar un referente para la mitigación de la enfermedad profesional provocada por el Síndrome. En consecuencia, se ha desarrollado una ruta de atención psicosocial para docentes que padecen síndrome de Burnout a raíz de la cuarentena impuesta por la pandemia del COVID-19.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Enfoque y tipo de investigación

La investigación en cuestión adopta un enfoque cuantitativo, ya que se basa en análisis numéricos respaldados por la estadística para obtener los resultados en el campo. El método empleado se centra en la observación de procesos, consistente en recopilar datos y analizarlos con el propósito de encontrar soluciones a las preguntas de investigación planteadas (Otero-Otero, 2018). Principalmente, se hacen uso de mediciones numéricas para llevar a cabo el estudio.

El diseño de esta investigación es de carácter no experimental. Esto se debe a que las variables en cuestión no se manipulan de ninguna manera. El fenómeno simplemente se observa dentro de su contexto natural y luego se analiza en consecuencia. (Hernández et al., 2014). De acuerdo con lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) plantean que, en dichos diseños de investigaciones cuantitativas de tipo no experimental, “Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural” (p. 150).

El tipo de investigación es descriptiva, debido a que, esencialmente, fue importante comprender y dar a conocer los rasgos esenciales del fenómeno analizado. (Alban et al., 2020) El propósito de la investigación descriptiva es obtener una comprensión de las circunstancias, tradiciones y modos de pensar prevalentes proporcionando una descripción precisa de eventos, elementos, procedimientos e individuos.

#### 3.2. Unidades de análisis

La población es un conjunto de todos los casos que se concuerdan con determinadas especificaciones según (Tamayo,2012) la población es un término inclusivo utilizado para describir todas las unidades de análisis pertenecientes a un fenómeno

específico que se está estudiando. Esta población esta compuesta por 59 docentes Educación General Básica que trabajan para dos unidades educativas de Santo Domingo, Ecuador.

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

La técnica empleada en la investigación fue la encuesta, según Tamayo y Tamayo (2008), es un método que se utiliza para obtener respuestas descriptivas y establecer relaciones entre variables mediante la recopilación sistemática de información de acuerdo con un diseño previamente establecido. Este enfoque garantiza la fiabilidad de los datos obtenidos.

En el estudio realizado, se optó por utilizar el cuestionario como el principal instrumento de recolección de datos debido a su estructura, la cual consta de una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas, diseñadas específicamente para medir variables concretas se denomina “Escala de Fuentes de estrés en profesores”. Según Hernández et al. (2008), los cuestionarios son considerados uno de los métodos más comunes y efectivos para obtener información relevante en investigaciones.

En este caso, se empleó la técnica de Likert es un método de medición utilizado para los investigadores con el objetivo de evaluar la opinión y actividades de personas. Según Hernández y Mendoza (2018), la escala de Likert es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir el grado de acuerdo o reacción del respondiente en tres, cinco o siete categorías jerarquizadas de mayor a menor o viceversa.

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

La técnica usada para el análisis de datos fue la estadística descriptiva que es una serie de herramientas, tecnológicas y procesos para encontrar tendencias y resolver problemas mediante datos, mientras que, en la estadística referencial, la estadística se refiere a un conjunto de métodos enfocados a la obtención, presentación y análisis de

observaciones numéricas. Según Tamayo (2011, pág. 46), este tipo de investigación se centra en la descripción, análisis e interpretación de la actualidad, abordando la realidad del hecho. Se clasifica como descriptiva, dado que el avance en la indagación requiere la recopilación de datos y hechos que contribuyan al desarrollo de la misma. Esta recopilación permite formular propuestas beneficiosas para ambos entornos, proporcionando un enfoque concreto y fundamentado para el progreso de la investigación.

## 4. RESULTADOS

Los resultados de este estudio se derivan de la aplicación de una encuesta que permite identificar las fuentes de estrés laboral en el ámbito educativo. Comprender los elementos que impactan negativamente en el entorno laboral de los docentes reviste una gran importancia. Estos elementos están vinculados a la carencia de recursos y materiales para el desempeño profesional de los docentes, a la supervisión por parte de los directivos, la colaboración entre quienes educan dentro de las instituciones escolares, su relación con el alumnado, la adaptación a partir de cambios que surgen en la vida laboral y a la valoración que otras personas hacen sobre los servicios profesionales que prestan a favor de la educación. Pueden ser diversas las preocupaciones frente a estos estresores en un centro de trabajo cualquiera. A continuación, se describe minuciosamente la percepción de los educadores frente a estas 7 fuentes de estrés donde expresan qué tan estresantes pueden ser teniendo en cuenta sus experiencias personales.

### 4.1. Primer Resultado: La supervisión a los docentes como fuente de estrés laboral.

**Tabla 1. Indicador de Supervisión**

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	12	20,30%	20,30%	20,30%
	Algo Estresante	11	18,60%	18,60%	39,00%
	Bastante Estresante	14	23,70%	23,70%	62,70%
	Muy Estresante	22	37,30%	37,30%	100,00%
	Total	59	100,00%	100,00%	

La tabla presenta un análisis detallado de las respuestas de los docentes en relación con el indicador de supervisión y su nivel de percepción de estrés en las unidades educativas en Santo Domingo, Ecuador. Se observa que la mayoría de los docentes, un 37,3%, describen la supervisión como muy estresante, seguido por un 23,7% que la encuentra bastante estresante. Un 18,6% la considera algo estresante, mientras que un

20,3% la clasifica como poco estresante. Estos resultados sugieren una tendencia general hacia percepciones de estrés más altas, con más de la mitad de los docentes experimentando niveles considerables de estrés en relación con la supervisión. Es relevante destacar que, al indagar más a fondo, se observa que el miedo a perder el empleo se presenta como uno de los aspectos más influyentes para visualizar este indicador como estresante. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar específicamente el temor a la pérdida de empleo como parte integral de las preocupaciones de los docentes y resaltan la necesidad de estrategias y políticas que fomenten un entorno laboral más seguro y de apoyo en las instituciones educativas de Santo Domingo.

#### **4.2. Segundo Resultado: Influencia de las carencias educativas en el estrés laboral docente.**

**Tabla 2. Indicador de Carencias**

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	2	3,40%	3,40%	3,40%
	Poco Estresante	10	16,90%	16,90%	20,30%
	Algo Estresante	12	20,30%	20,30%	40,70%
	Bastante Estresante	14	23,70%	23,70%	64,40%
	Muy Estresante	21	35,60%	35,60%	100,00%
	Total	59	100,00%	100,00%	

Los resultados indican que la falta de acceso a la información y la limitada disponibilidad de materiales didácticos son percibidas como carencias significativas y, por ende, se consideran fuentes importantes de estrés para los docentes en las unidades educativas de Santo Domingo, Ecuador. Con un 35,6% de los docentes describiendo estas carencias como muy estresantes y un 23,7% como bastante estresantes, se destaca la magnitud de la tensión generada por la insuficiencia de recursos y herramientas esenciales para su labor educativa. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de abordar específicamente la mejora del acceso a información relevante y la disponibilidad de

materiales didácticos como parte integral de las estrategias destinadas a reducir el estrés laboral en el contexto educativo de Santo Domingo.

### 4.3. Tercer Resultado: La cooperación entre docentes. ¿Algo estresante?

**Tabla 3.** *Indicador de Cooperación*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	12	20,30%	20,30%	20,30%
	Algo Estresante	10	16,90%	16,90%	37,30%
	Bastante Estresante	16	27,10%	27,10%	64,40%
	Muy Estresante	21	35,60%	35,60%	100,00%
	Total	59	100,00%	100,00%	

Los datos recopilados revelan una diversidad notable en las percepciones de los docentes en las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador, en relación con la cooperación profesional como fuente de estrés laboral. Según las respuestas obtenidas, se observa que el 20.3% de los docentes considera que la cooperación profesional es poco estresante, mientras que el 16.9% la describe como algo estresante. Por otro lado, un significativo 27.1% la identifica como bastante estresante, y un notorio 35.6% la percibe como muy estresante. Estos datos reflejan una variedad de percepciones entre los docentes en cuanto a la intensidad del estrés asociado con la cooperación profesional, sugiriendo que, para una proporción considerable de los encuestados, esta dinámica laboral puede representar una fuente importante de tensión en su entorno de trabajo. Además de las percepciones sobre la cooperación profesional, se observa que los docentes han expresado ciertas impresiones clave. Entre ellas, destacan la sensación de falta de participación en la toma de decisiones dentro del centro educativo y la percepción de ser menospreciados por la sociedad en relación con su profesión.

#### 4.4. Cuarto Resultado: Relaciones con el alumnado.

**Tabla 4. Indicador de Alumnado**

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	12	20,30%	20,30%	20,30%
	Algo Estresante	8	13,60%	13,60%	33,90%
	Bastante Estresante	17	28,80%	28,80%	62,70%
	Muy Estresante	22	37,30%	37,30%	100,00%
	Total	59	100,00%	100,00%	

Los datos recopilados reflejan una amplia gama de percepciones entre los docentes, se destaca que un notable 37.3% de los docentes describe las situaciones estresantes relacionadas con el alumnado como muy estresantes, seguido de un 28.8% que las considera bastante estresantes. Asimismo, un 13.6% las identifica como algo estresantes, mientras que un 20.3% las percibe como poco estresantes. Las impresiones compartidas por los docentes revelan aspectos clave que contribuyen al impacto del docente y el alumnado en el estrés laboral. Entre estas impresiones, se destacan la 'falta de autonomía para el desempeño del trabajo', el sentimiento de 'impartir más clases que otros compañeros', y la gestión de los 'problemas normales de comportamiento de los alumnos'. Estas percepciones indican que la interacción con el alumnado y las dinámicas asociadas son factores determinantes en la generación de estrés laboral para el personal docente.

#### 4.5. Quinto Resultado: La adaptación a los cambios como fuentes de estrés.

**Tabla 5. Indicador de Adaptación**

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	1	1,70%	1,70%	1,70%
	Poco Estresante	10	16,90%	16,90%	18,60%
	Algo Estresante	11	18,60%	18,60%	37,30%
	Bastante Estresante	19	32,20%	32,20%	69,50%
	Muy Estresante	18	30,50%	30,50%	100,00%
	Total	59	100,00%	100,00%	

En el marco de la investigación que aborda las fuentes de estrés laboral docente en las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador, se observa una variedad de percepciones en torno a la intensidad de estrés asociada a la adaptación a cambios en el entorno laboral. Los datos recopilados indican que, para una proporción significativa de los docentes encuestados, la adaptación a cambios se describe como bastante estresante (32.2%), seguida por aquellos que la consideran muy estresante (30.5%). Por otro lado, como poco estresante (16.9%) o algo estresante (18.6%), mientras que una mínima proporción la percibe como nada estresante (1.7%). Entre las impresiones más destacadas de los docentes, se resalta la preocupación por la 'falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios', lo que refleja una carencia identificada en el proceso de implementación de modificaciones en el entorno laboral. Estos resultados subrayan la importancia de abordar estratégicamente las dificultades percibidas en la adaptación a cambios laborales, reconociendo la necesidad de apoyo y medidas específicas para mitigar la tensión asociada a esta faceta del trabajo docente en dichas instituciones educativas.

#### 4.6. Sexto Resultado: La valoración de labor docente como otra fuente de estrés.

**Tabla 6.** *Indicador de Valoración*

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	12	20,30%	20,30%	20,30%
	Algo Estresante	9	15,30%	15,30%	35,60%
	Bastante Estresante	17	28,80%	28,80%	62,70%
	Muy Estresante	21	35,60%	35,60%	100,00%
	Total	59	100,00%	100,00%	

En el análisis de la influencia de la valoración de otras personas, desde la perspectiva profesional, en los docentes de las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador, se aprecia una diversidad de percepciones sobre su impacto en el ambiente laboral. Del total de docentes

encuestados, un 35.6% considera esta valoración como muy estresante, seguido por un 28.8% que la percibe como bastante estresante. Asimismo, un 15.3% la identifica como algo estresante, mientras que un 20.3% la califica como poco estresante en el contexto de su trabajo profesional. Entre las impresiones más significativas compartidas por los docentes, se destaca la 'falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina'. Estos hallazgos resaltan la variedad de factores que contribuyen a la percepción de tensión de estrés generada por la valoración de otras personas en el ámbito laboral de los docentes en estas instituciones educativas. Este panorama sugiere la necesidad de abordar estratégicamente los desafíos asociados con la percepción de valoración externa, reconociendo la importancia del respaldo y la colaboración para mejorar el bienestar laboral de los docentes.

#### **4.7. Séptimo Resultado: Las necesidades de mejora en el contexto laboral y el estrés que provoca.**

**Tabla 7. Indicador de Mejoras**

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada Estresante	2	3,40%	3,40%	3,40%
	Poco Estresante	7	11,90%	11,90%	15,30%
	Algo Estresante	11	18,60%	18,60%	33,90%
	Bastante Estresante	18	30,50%	30,50%	64,40%
	Muy Estresante	21	35,60%	35,60%	100,00%
	Total	59	100,00%	100,00%	

Los datos recopilados en el estudio realizado en las unidades educativas Fiscomisional Fe y Alegría, y Particular Mentor Gamboa Collantes en Santo Domingo, Ecuador, revelan una diversidad de percepciones entre los docentes en cuanto a las áreas que necesitan mejoras en su entorno laboral. De acuerdo con los resultados obtenidos, el 35.6% de los encuestados identifica estas necesidades como muy estresantes, seguido por un 30.5% que las considera bastante estresantes. Además, un 18.6% las cataloga como

algo estresantes, mientras que un 15.3% las percibe como poco estresantes en el ejercicio profesional. Entre las impresiones más destacadas se encuentra la sensación de desconsideraciones por parte de los alumnos y la percepción de que ser un buen profesor no implica necesariamente la promoción. Estos resultados resaltan la complejidad de las necesidades de mejora identificadas por los docentes, subrayando la importancia de abordar estas áreas para mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar en estas instituciones educativas.

#### 4.8. Análisis general

**Tabla 8. Indicador General**

Tipo de dato	Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco Estresante	12	20,30%	20,30%	20,30%
	Algo Estresante	11	18,60%	18,60%	39%
	Bastante Estresante	14	23,70%	23,70%	62,70%
	Muy Estresante	22	37,30%	37,30%	100%
	Total	59	100%	100%	

Los resultados de los datos recopilados a partir de la totalidad de docentes encuestados, lo que permite identificar tres categorías principales de estrés que reciben las puntuaciones más altas en las encuestas. Un 20.3%, se observa que una parte significativa de los docentes considera su entorno laboral como "poco estresante". Este hallazgo sugiere que existe un grupo que experimenta niveles relativamente bajos de estrés en su jornada laboral. Cerca del 18.6% de los docentes describe su entorno laboral como "algo estresante". Esta categoría indica una percepción moderada de estrés, señalando la existencia de áreas de mejora sin llegar a experimentar tensiones extremas. Un 23.7% de los docentes caracteriza su entorno laboral como "bastante estresante". Este grupo representa una proporción considerable que enfrenta niveles significativos de estrés en su quehacer diario. Con un 37.3%, se destaca que una parte sustancial de los docentes

percibe su entorno laboral como "muy estresante". Esta categoría indica la presencia de desafíos significativos que podrían impactar el bienestar de estos profesionales.

## 5. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados obtenidos a través de la encuesta permite profundizar en la comprensión del estrés laboral que enfrentan los docentes en el ámbito educativo. Se destaca la influencia de distintas fuentes de estrés, desde la supervisión hasta la percepción de mejoras dirigidas por la administración, cada una afectando de manera significativa la experiencia laboral de los docentes. Un factor estresante significativo en el presente estudio fue la supervisión de los directivos, que fue considerada extremadamente estresante por el 37,3 % de los participantes. Esta percepción puede estar relacionada con las observaciones de Selye (1956) sobre la fase de alarma en su Síndrome de Adaptación General, cuando el estrés se manifiesta como una respuesta inmediata a las amenazas percibidas (en este caso, la supervisión). Conforme al modelo de demanda-control de Karasek (1979), la supervisión puede aumentar la ansiedad y la sensación de falta de control si se considera excesiva o crítica. Este hallazgo enfatiza lo importante que es para los directores utilizar estrategias de supervisión que apoyen la autonomía de los docentes y el reconocimiento de su propia competencia.

Respecto a las carencias, un 35,6% de los encuestados consideraron que la falta de apoyo por parte de los directivos resulta en un nivel alto de estrés. La Organización Internacional del Trabajo (2020) ha destacado el vínculo entre la falta de apoyo organizacional y un aumento de los riesgos psicosociales, que pueden provocar estrés en el lugar de trabajo. Los hallazgos de este estudio respaldan la idea de que la provisión adecuada de recursos y el apoyo tangible de los administradores son fundamentales para reducir los niveles de estrés entre los docentes.

La cooperación, o la falta de ella, entre docentes, ha emergido como una preocupación significativa, con un 63,7% de los participantes reportando niveles de estrés de moderados a muy altos. Esto se alinea con investigaciones anteriores que sugieren que un ambiente laboral colaborativo puede ser un factor protector contra el estrés,

proporcionando un sentido de comunidad y apoyo mutuo entre colegas. Los resultados también indicaron que el comportamiento del alumnado es una fuente primordial de estrés, con un 37,3% de los docentes identificándolo como muy estresante. Esto concuerda con estudios previos que señalan que las dinámicas desafiantes en el aula pueden ser desgastantes emocionalmente y contribuir al desarrollo de síntomas relacionados con el estrés y el agotamiento profesional.

La capacidad de adaptación frente a cambios es otro aspecto resaltado, donde el 30% de los encuestados considera muy preocupante la falta de información sobre la implementación del cambio. Estos hallazgos implican que los procesos de cambio dentro de las instituciones educativas requieren una comunicación efectiva y un apoyo adecuado para facilitar la transición y reducir la resistencia al cambio. La valoración de los esfuerzos y logros de los docentes por parte de los directivos emerge como un determinante crítico del bienestar laboral. Según los resultados de este estudio, un 35,6% de los encuestados experimenta niveles muy altos de estrés asociados con la valoración recibida, un factor que merece atención particular. Este hallazgo resuena con la literatura existente que apunta a la relevancia del reconocimiento en el lugar de trabajo como una influencia positiva en la satisfacción y el compromiso del empleado (Bellido Medina et al., 2021). La ausencia de un reconocimiento adecuado puede conducir a un declive en la motivación y a una sensación de invisibilidad profesional, lo que contribuye al estrés crónico y afecta la autoestima profesional del educador. En relación con las mejoras implementadas por la administración, se observa una preocupación notable entre los docentes, con un 35,6% indicando que estas intervenciones son muy estresantes. Esto refleja la complejidad inherente a la implementación de cambios en un ambiente educativo y la resistencia potencial que puede surgir. Los resultados sugieren que las mejoras pueden ser percibidas como imposiciones en lugar de evoluciones colaborativas hacia mejores prácticas. La gestión del cambio, por tanto, debe ser sensible a las reacciones del personal docente, incorporando sus perspectivas y apoyándolos a través del proceso de cambio para mitigar el estrés asociado.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

Luego de una exhaustiva exploración, este estudio ha logrado analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con mayor frecuencia en los docentes de las unidades educativas Fe y Alegría y Mentor Gamboa Collantes de Santo Domingo, Ecuador. Los resultados obtenidos proporcionan una visión detallada de los factores que contribuyen significativamente al estrés experimentado por los educadores en estas instituciones.

Se ha identificado que las demandas asociadas a la supervisión de los directivos, las carencias existentes en el entorno laboral, la cooperación profesional, las situaciones vinculadas con el alumnado, la adaptación a cambios, la valoración profesional de otras personas y los aspectos relacionados con la necesidad de mejoras en el ejercicio profesional son elementos críticos que influyen en la percepción de estrés laboral por parte de los docentes.

En el análisis de los principales estresores asociados a la supervisión de los directivos, se concluye que las demandas administrativas y las expectativas cambiantes generan una presión significativa para los docentes. Estas conclusiones se basan en observaciones diarias y entrevistas con el personal educativo, destacando la necesidad de abordar estos aspectos para mejorar el bienestar laboral.

Al determinar las carencias existentes como causas importantes de estrés laboral, se constata que la falta de recursos y apoyo institucional contribuye de manera significativa al malestar de los docentes. El respaldo de datos obtenidos mediante encuestas y análisis de documentos institucionales refuerza esta conclusión, subrayando la importancia de asignar recursos adecuados y establecer políticas de apoyo claro.

En la valoración de la cooperación profesional como factor influyente en el estrés de los docentes, se concluye tras examinar las dinámicas colaborativas en el entorno

educativo. Entrevistas y observaciones han evidenciado que un ambiente colaborativo puede mitigar el estrés, sugiriendo la necesidad de promover actividades que fomenten la colaboración entre el personal educativo.

La evaluación de las situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado ha revelado que los desafíos conductuales y académicos generan tensiones adicionales para los docentes. Las experiencias compartidas en grupos focales respaldan esta conclusión, resaltando la importancia de estrategias de manejo de conducta y apoyo pedagógico.

Al reconocer los estresores en la adaptación a cambios, se ha constatado que las modificaciones constantes en políticas y procedimientos generan incertidumbre y resistencia al cambio. La revisión de documentos institucionales y entrevistas individuales respalda esta conclusión, instando a la implementación de estrategias para facilitar una transición más suave.

La influencia de la valoración profesional de otras personas se ha identificado como un elemento clave en la percepción de estrés. Las encuestas y entrevistas han demostrado que el reconocimiento y la retroalimentación positiva impactan directamente en el bienestar de los docentes, destacando la importancia de políticas de reconocimiento.

Finalmente, al identificar aspectos relacionados con la necesidad de mejoras en el ejercicio profesional, se ha concluido que la falta de oportunidades de desarrollo y la ausencia de mecanismos para abordar inquietudes profesionales generan tensiones adicionales. Entrevistas individuales y análisis de datos cualitativos respaldan esta conclusión, subrayando la necesidad de programas de desarrollo profesional y canales efectivos de comunicación.

## **6.2. Recomendaciones**

- Coordinar la implementación de programas regulares de monitoreo del estrés laboral. Esta iniciativa, respaldada por su enfoque preventivo, busca evaluar proactivamente su bienestar emocional y el de sus colegas. Mediante encuestas

periódicas, sesiones de retroalimentación individual y grupos de discusión, podrá identificar tempranamente las fuentes de estrés en el entorno educativo.

- Desarrollar e implementar iniciativas integrales de bienestar para el personal docente. Estas iniciativas podrían incluir programas de salud mental, actividades de autocuidado, y talleres sobre técnicas de manejo del estrés.
- Establecer un proceso regular de evaluación del estrés laboral, implementar encuestas de evaluación, entrevistas individuales o sesiones de retroalimentación permitirá un análisis continuo de su propio bienestar emocional y el de sus colegas.

## 7. REFERENCIAS

Eugenio, L. (2020). El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la. Ambato, Ecuador Obtenido de:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31213/1/065%20GTH.pdf>

Estefanía, A., Freire, B., María, L., & Romero Rodríguez, G. (2016). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Edu.ec.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24395/1/EL%20ESTR%20C3%88S%20Y%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20UNIDAD%20EDUCATIVA%20MARIO%20COBO%20BARONA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20AMBATO%20PROVINC~1.pdf>

Gomez, R., Guerrero, E., & Gonzales, P. (2014). Síndrome de burnout docente fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. *Plasencia-España: Universidad de Extremadura*. Obtenido de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4889822>

Gómez, C. (2005). *Vista de El estrés laboral: una realidad actual*.

[http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa\\_humanitatis/article/view/2330/2277](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/2330/2277)

Hernández, A., Espejo, B., Gómez-Benito, J., & González-Romá, V. (2001). Escalas de respuesta tipo Likert: ¿Es relevante la alternativa “indiferente”? *Metodología de Encuestas*, 3(2), 135–150. Obtenido de:

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038)

Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill. Obtenido de:

<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Jarquín, M. (2020). *Estrés laboral como generador de conflictos escolares en el aula a nivel preescolar*.

<https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authype=crawler&jrnl=16657527&AN=145727535&h=V9h2MjVdpIrp5u3wW5MoJYgQsVD2ac5%2f5vOdiAkSZnM0h3JBivnajNE8A5DD56kpdpVHPCLyd0YEp6xG0WlQQ%3d%3d&cr=f&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrINotAuth&crIhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authype%3dcrawler%26jrnl%3d16657527%26AN%3d145727535>

Jiménez, B. (2011). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales una mirada de género*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Las herramientas proporcionadas para pronosticar el estrés laboral involucran una serie de pasos. *El paso inicial es ponerse a tierra colocando ambos pies firmemente en el suelo*. (2020). Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/674/67462875008/html/>

(La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2008)

*La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*.

Obtenido de:

<https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/unesco>

*La Organización Mundial de la Salud (OMS)* D.F. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A.

de C.V. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>

*Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI 2010)*. Obtenido de :

<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>

López, Z. (2014). Factores que contribuyen al estrés laboral de los maestros de la Escuela Superior de Educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes.

Obtenido de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23114/4/TTQ864.pdf>

Moreno, B., & Báez, L. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2016). *Medicina y Salud Pública*.

<https://medicinaysaludpublica.com/tags/organizacion-mundial-de-la-salud/12254>

Pozo, B. (2011). *Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural*

[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011\\_leyeducacionintercultural\\_ecu.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_leyeducacionintercultural_ecu.pdf)

Ramírez, J. (2012). *El estrés laboral desde una perspectiva relacional*.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rcan/v55n2/0486-6525-rcan-55-02-117.pdf>

Rivadeneira, J., Suárez, A, Barrera, M. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. EIDEA Journal of business sciences, 2(4), 17-25. Recuperado de:

<https://core.ac.uk/download/pdf/288306071.pdf>

Sánchez, P., & Álvarez, P. (2019). La experiencia del estrés puede surgir de una variedad de fuentes, tanto internas como externas, que pueden complicar la vida profesional o la vida. Obtenido de:

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>

Selye, H. (1936). A Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. Nature, 138(3479), 32–32. <https://doi.org/10.1038/138032a0>

Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.

Obtenido de:

<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

Tamayo, M. (2012). El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa, p. 180. Obtenido de:

<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>


(Un estudio realizado por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional en Costa Rica reveló, 2017). Obtenido de:

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a11f2e9c-beeb-4a0b-b1f1-09aa4dcc2879/content>

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Educación, 17(32), 67–86. <https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>

## 8. ANEXOS

### Anexo 1: Cartas para instituciones externas.



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

**SANTO DOMINGO**

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

*Autenticado para el Sr. Diego García Flores*  
*Por favor dar facilidades para esta actividad*

Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Señor  
Diego García Flores  
Rector de la Unidad Educativa Fe y Alegría  
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 ALCIVAR ZAMBRANO YULEXY DAMARY, con C.C: 2300406796 es estudiante del séptimo nivel, asignatura Investigación Aplicada, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentra 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 le 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 la unidad educativa Fe y Alegría.

Cordialmente,



**PUCE | SANTO DOMINGO**  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS



PhD. Yullio Cano 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)

Santo Domingo, 05 de julio de 2023

Señora  
Jessenia Cornejo Loor  
**Rectora de la Unidad Educativa Mentor Gamboa Collantes**  
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 ALCIVAR ZAMBRANO YULEXY DAMARY, con C.C: 2300406796 es estudiante del séptimo nivel, asignatura Investigación Aplicada, Escuela de Ciencias de la Educación. Actualmente se encuentra 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 le 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 Mentor Gamboa Collantes.

Cordialmente,



PhD. Yulio Cano 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



## Anexo 2: Cartas de impacto



### UNIDAD EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA.”

Dirección: Av. Esmeraldas 511 y Tiputini – Santo Domingo de los Tsáchilas – Ecuador

Email: [ue\\_santodomingo@fevaledria.org.ec](mailto:ue_santodomingo@fevaledria.org.ec) Tlf: 022752591

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 FE Y ALEGRÍA Y MENTOR GAMBOA COLLANTES EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024**; elaborado por la Srta. **ALCIVAR ZAMBRANO YULEXY DAMARY** ha favorecido al desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Fe y Alegría, generando un impacto positivo en el bienestar de los docentes, administrativos y la comunidad educativa en general.

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

Atentamente,

Mg. Diego García Flores  
Rector de la Unidad Educativa Fe y Alegría





## UNIDAD EDUCATIVA MENTOR GAMBOA COLLANTES."

Dirección: Calle Rio Verde Calle Alluriquin – Santo Domingo de los Tsáchilas – Ecuador

Email: [mentorgamboa@hotmail.com](mailto:mentorgamboa@hotmail.com).

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 FE Y ALEGRÍA Y MENTOR GAMBOA COLLANTES EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO 2023-2024**; elaborado por la Srta. **ALCIVAR ZAMBRANO YULEXY DAMARY** ha favorecido al desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Mentor Gamboa Collantes, generando un impacto positivo en el bienestar de los docentes, administrativos y la comunidad educativa en general.

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

Atentamente,

  
Mg. Jessenia Correjo Loo  
Rectora de la Unidad Educativa Mentor Gamboa Collantes



## Anexo 3: Instrumento



**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 enfrente.	
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

Dirección: Vía a Chone Km. 2

Código postal: 230203 /

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

