



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 DISTRITO
METROPOLITANO Y VILLA FLORIDA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO
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:

Posligua Ortega María Belén

Toroche Idrovo Gissela Natalia

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 DISTRITO
METROPOLITANO Y VILLA FLORIDA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERIODO
2023-2024

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

Autoría:

Posligua Ortega María Belén

Toroche Idrovo Gissela Natalia

Revisado por:

Lorenzo Benítez Roberto, Mg.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Obaco Soto Edgar Efraín, Dr.
CALIFICADOR

Cano de la Cruz Yullio, Dr.
CALIFICADOR

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

Santo Domingo – Ecuador
Febrero, 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Nosotras, Posligua Ortega María Belén, portadora de la cédula de ciudadanía 2300420334, y Toroche Idrovo Gissela Natalia, portadora de la cédula de ciudadanía 2300657877, 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.



Posigua Ortega María Belén
C.C. 2300420334



Toroche Idrovo Gissela Natalia
C.C. 2300657877

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 DISTRITO METROPOLITANO Y VILLA FLORIDA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024, realizado por las estudiantes: Posligua Ortega María Belén con cédula de ciudadanía 2300420334 y Toroche Idrovo Gissela Natalia con cédula de ciudadanía 2300657877, 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, 22/01/2024.

Atentamente,



Lorenzo Benítez Roberto

Profesor Titular Auxiliar I

RESUMEN

La mejora de la calidad educativa es una tarea de todos los miembros de la sociedad. Sin lugar a dudas, el rol del docente es fundamental en este proceso. Debido a ello, se vio la necesidad de indagar acerca de factores que pueden perjudicar a la práctica docente. El estudio analiza las fuentes que provocan estrés laboral en los educadores pertenecientes al área de educación básica. Fueron encuestados 79 docentes de las Unidades Educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida de la ciudad de Santo Domingo, Ecuador. La metodología se organiza desde un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y de tipo descriptiva. El cuestionario empleado en este estudio fue la Escala de estrés organizacional propuesta por Silvia Nogareda Cuixart Lcda. Nogareda, S (2000). Finalmente, se utilizó como técnica de análisis de datos la estadística descriptiva. Los resultados revelan que el 55.7% de los docentes se sienten preocupados frente a las fuentes de estrés analizadas, destacándose la supervisión laboral y las carencias de diversos insumos como los principales estresores. Por otra parte, el 29.1% mencionan que les parece bastante estresante convivir en un ambiente que amerita mejorías de todo tipo. Se concluye en que existe una necesidad urgente de abordar estas problemáticas para mejorar el bienestar y rendimiento de los educadores en el entorno laboral.

Palabras clave: Ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, enfermedad.

ABSTRACT

Improving educational quality is a task for all members of society. Without a doubt, the role of the teacher is fundamental in this process. Due to this, there was a need to investigate factors that may harm teaching practice. The study analyzes the sources that cause work stress in educators belonging to the area of basic education. 79 teachers from the Distrito Metropolitano and Villa Florida Educational Units of the city of Santo Domingo, Ecuador were surveyed. The methodology is organized from a quantitative approach with a non-experimental, transversal and descriptive design. The questionnaire used in this study was the Escala de estrés organizacional proposed by Silvia Nogareda Cuixart (2020). Finally, descriptive statistics was used as a data analysis technique. The results reveal that 55.7% of teachers feel worried about the sources of stress analyzed, with work supervision and lack of various inputs standing out as the main stressors. On the other hand, 29.1% mention that they find it quite stressful to live in an environment that deserves improvements of all kinds. It is concluded that there is an urgent need to address these problems to improve the well-being and performance of educators in the work environment.

Keywords: Work environment, working conditions, illness.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Antecedentes	9
1.2. Planteamiento y delimitación del problema.....	10
1.3. Preguntas de investigación.....	11
1.4. Justificación.....	12
1.5. Objetivos de investigación	12
1.5.1. Objetivo general	12
1.5.2. Objetivos específicos	13
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	14
2.1. El estrés	14
2.2. Niveles de estrés	16
2.3. Efectos del estrés laboral en la salud del profesorado	19
2.4. Tratamiento para la prevención y reducción del estrés laboral	23
3. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Enfoque y tipo de investigación.....	28
3.2. Unidades de análisis.....	28
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	29
3.4. Técnicas de análisis de datos	29
4. RESULTADOS	30
4.1. Primer resultado: Supervisión laboral. Un estresor importante.	30
4.2. Segundo resultado: Carencias de insumos para la educación. Su impacto en la vida laboral docente	31
4.3. Tercer resultado: La cooperación docente y sus influencias en el estrés laboral.....	32
4.4. Cuarto resultado: Relación docente-alumno. Preocupaciones y estrés.....	33
4.5. Quinto resultado: Cambios que influyen en el quehacer docente. Sus influencias en el estrés laboral.....	34

4.6.	Sexto resultado: La valoración del esfuerzo docente como fuente de estrés.....	35
4.7.	Séptimo resultado: Las necesidades de mejora como causa de estrés laboral docente.	36
4.8.	Resultado Integral.....	37
5.	DISCUSIÓN	38
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
6.1.	Conclusiones.....	41
6.2.	Recomendaciones	42
7.	REFERENCIAS	43
8.	ANEXOS	50

1. INTRODUCCIÓN

Los docentes enfrentan desafíos significativos que se vuelven más complejos con el tiempo si no se abordan adecuadamente. A menudo, los estudios educativos se centran en los alumnos descuidando la atención al docente. En este contexto, el presente estudio se enfoca en investigar las posibles fuentes que causan estrés en la labor docente y cómo este afecta su desempeño laboral.

1.1. Antecedentes

Turner, K., y Garvis, S. (2023), en Australia, llevaron a cabo un estudio acerca del bienestar, estrés y agotamiento de los formadores de docentes. Sus objetivos incluyeron recopilar investigaciones sobre el bienestar, agotamiento y estrés de los docentes, así como identificar lagunas en el conocimiento basado en evidencia. Los resultados de la investigación revelan que los factores inciden en el bienestar laboral de los docentes incluyen la intensificación de la carga de trabajo, así como las políticas, procesos y procedimientos universitarios.

Robles, F. Galicia, I. Sánchez, A. (2020), en su trabajo de investigación titulado: Satisfacción y estrés en docentes por las actividades a distancia ante la contingencia por COVID-19, establecieron como objetivo principal identificar el estrés y la satisfacción que trae consigo el uso de herramientas tecnológicas y sus principales afecciones físicas y emocionales. Todo se enfocó desde un diseño no experimental, transversal y cooperativo. La muestra estuvo conformada por 122 docentes con una media de 41 años de edad, la muestra fue de tipo no probabilístico. Como instrumento de recolección de datos se utilizó la encuesta de *Google Forms*. A partir de esto, los autores sugieren que deben desarrollarse programas para identificar los niveles de estrés provocados por la carga laboral y apoyar al personal docente.

Basado en el estudio de Chicaiza (2023), que analizó la incidencia del estrés en el desempeño laboral de docentes en el Colegio Técnico San José de Quito, se utilizó una metodología mixta de alcance correlacional. La recolección de datos se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas y se emplearon el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de Liliana Eugenio para medir el desempeño laboral. Los resultados revelaron que el estrés y la ansiedad laboral están influenciados por la personalidad del profesor y el entorno laboral. Se sugirió la implementación de un plan preventivo o recuperador para la salud mental de los docentes.

1.2. Planteamiento y delimitación del problema

El estrés, según la conceptualización de Lazarus y Folkman (1984), es una interacción compleja entre la persona y su entorno, donde la percepción de que los recursos individuales son insuficientes para hacer frente a las demandas del ambiente pone en riesgo el bienestar personal. Este concepto se aplica de manera significativa al ámbito laboral, donde el estrés afecta a un amplio espectro de trabajadores, teniendo repercusiones negativas en su salud física y mental, así como en su rendimiento y eficacia en el trabajo.

La Asamblea Nacional Constituyente (2008) establece la importancia de un entorno propicio que garantice la salud, seguridad y bienestar. Sin embargo, en muchas ocasiones, estas disposiciones legales no son cumplidas por los administrativos y superiores de las instituciones, generando una problemática que impacta directamente al personal docente. En este contexto, es crucial identificar los riesgos futuros asociados con el estrés laboral. Por su parte, Ramos et al., (2020) subrayan que la sobrecarga laboral conduce a niveles elevados de agotamiento, ya sea físico o psicológico, resultando en un rendimiento laboral deficiente. Este hallazgo resalta la urgencia de abordar las fuentes generadoras de estrés laboral en el contexto específico de la presente investigación.

1.3. Preguntas de investigación

Producto de la reflexión sobre lo anteriormente expuesto, se formuló el siguiente problema de investigación: ¿En qué medida se manifiestan las causas de estrés laboral educacional en los docentes que trabajan en las unidades educativas de Santo Domingo, Ecuador, durante el periodo 2023-2024?

Este problema se sistematiza a través de las siguientes preguntas específicas:

- ¿Qué estresores asociados a la supervisión de los directivos afectan más a los docentes de las unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Cuáles son las carencias existentes en el centro laboral que pueden comprenderse como causas importantes que provocan estrés en los docentes de las unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida 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 Distrito Metropolitano y Villa Florida en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué tan estresante pueden ser las situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida en Santo Domingo, Ecuador?
- ¿Qué tan estresante pueden ser la adaptación a los cambios que surgen en la vida laboral cotidiana de los docentes de las unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida 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 Distrito Metropolitano y Villa Florida 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 Distrito Metropolitano y Villa Florida en Santo Domingo, Ecuador?

1.4. Justificación

Se considera necesario que se investigue acerca de las fuentes generadoras de estrés laboral, sus causas y efectos en los docentes de Educación General Básica debido a que los cambios de conducta pueden aumentar el nivel de estrés en el docente, lo cual llevará a que disminuya su eficacia laboral.

Los principales beneficiarios de este estudio serán los docentes, quienes luego de identificar qué situaciones les provoca estrés y los efectos que les puede ocasionar, podrán tomar decisiones informadas para mejorar su bienestar. Asimismo, los estudiantes también se verán beneficiados, ya que la comprensión y abordaje del fenómeno por parte de los docentes contribuirá a la mejora continua de las actividades educativas propuestas.

La viabilidad de esta investigación se respalda en la disposición y compromiso de quienes la llevan a cabo, contando con todas las posibilidades necesarias para su realización. Además, es factible gracias a la disponibilidad de capacidades, logística y recursos que aseguran la concreción exitosa del estudio.

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo general

Analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencias en los docentes de las unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida 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 Distrito Metropolitano y Villa Florida en Santo Domingo, Ecuador.
- Determinar las carencias existentes que pueden considerarse como causas importantes de estrés laboral en los docentes de las unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida 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 Distrito Metropolitano y Villa Florida en Santo Domingo, Ecuador.
- Evaluar lo estresante que pueden ser diversas situaciones estrechamente vinculadas con el alumnado para los docentes de las unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida 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 Distrito Metropolitano y Villa Florida 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 unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida 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 Distrito Metropolitano y Villa Florida en Santo Domingo, Ecuador.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. El estrés

Para el padre del estrés, Selye (1960) el estrés es una reacción específica a factores inespecíficos, lo que implica que puede ser desencadenada por diversos agentes. Bruce McEwen (2000) indica que “el estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual” (p. 173), las consecuencias adversas para la salud humana resultantes de estas respuestas pueden llevar a situaciones complejas desagradables.

Según Harshana (2018), el estrés laboral impacta el desempeño laboral de los empleados en una organización y los altos niveles de estrés se traducen a una baja motivación, afectando negativamente su rendimiento. Asimismo, se puede afirmar que el estrés surge como consecuencia de acciones, situaciones o eventos ambientales que imponen demandas psicológicas y físicas significativas a una persona (Schreibauer et al., 2020). En este sentido, el estrés laboral se manifiesta como un estado emocional influido por diversos factores, como las altas exigencias en el cumplimiento y la carga de trabajo, distribución de los horarios, conflictos interpersonales, entre otros. Todos estos elementos afectan negativamente el rendimiento profesional y, además, se ve comprometida la salud física y/o mental. En el contexto educativo todavía es más compleja la situación, se trabaja de persona a persona. No es una fábrica en que se elaboran productos de consumo. De acuerdo con Comenio (1632), las escuelas deben comprenderse como un taller de humanidad, laborando para que los hombres se hagan verdaderos hombres.

El desgaste mental en los docentes es una realidad persistente en la comunidad educativa latinoamericana, atribuido a diversos factores como salarios bajos, extensos horarios laborales, desgaste cognitivo-afectivo y un entorno laboral precario (Parraga y Escobar, 2020). Esta situación puede conllevar al surgimiento de alteraciones mentales que contrastan con los conflictos frecuentes entre las emociones requeridas en el trabajo y las

que el trabajador desea expresar realmente. Cuba (2019) Indica que los maestros pueden estar experimentando agotamiento emocional, físico o mental, manifestados por la pérdida de energía, agotamiento físico o psicológico, fatiga, baja autoestima, actitud fría y distante, pesimista o negativa, presionado por el sistema educativo. Todo esto conduce al estrés laboral y puede derivar a enfermedades mentales e incluso, físicas.

Según la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11, 2019), el síndrome de desgaste profesional es el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones:

1. Sentimientos de falta de energía o agotamiento.
2. Aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo.
3. Una sensación de ineficacia y falta de realización.

Uno de los síndromes más distintivos, en estado avanzado debido a la alta presión laboral, es el síndrome de agotamiento, también conocido como síndrome del profesional quemado o de desgaste profesional. Así fue acuñado originalmente por Freudenberger (1974), un psicólogo clínico familiarizado con temas relacionados al estrés y miembro de organizaciones de medicina alternativa.

En la mayoría de los casos, el síndrome de burnout suele aparecer en personas que eligen su carrera por vocación (es común entre profesionales sanitarios, docentes y trabajadores sociales). Aunque las manifestaciones y molestias iniciales se circunscriben a la vida laboral, acaban repercutiendo en la vida social y familiar del trabajador afectado en casi todos los casos. Dos de los síntomas más comunes son depresión y ansiedad, motivos de la gran mayoría de las bajas laborales. (Martínez y Sánchez, 2021).

Es importante ser consciente de los signos y síntomas de agotamiento y tomar medidas para prevenir y controlar este síndrome. Esto incluye el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, establecer límites claros, buscar apoyo emocional y practicar el cuidado

personal. Además, los empleadores tienen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo saludable que promueva el bienestar de los empleados.

2.2. Niveles de estrés

Jiménez (2020) expresa que los niveles de estrés varían dependiendo de la situación en la que cada persona se encuentre, y que estos se dividen en 3 tipos principalmente:

Estrés agudo: Es el tipo de estrés más común y ocurre cuando una persona enfrenta altas exigencias o estrés en el trabajo o en la vida cotidiana. Ejemplos de situaciones que pueden causar este tipo de estrés son los plazos, la pérdida de contratos importantes, los exámenes finales, los accidentes automovilísticos, etc. El estrés agudo puede manifestarse como dolores de cabeza por tensión y malestar estomacal.

Estrés agudo episódico: Por otro lado, el estrés agudo episódico ocurre cuando una persona experimenta estrés agudo constante varias veces. También conocido como estrés del caos y de la crisis, afecta a las personas que están constantemente apuradas para cumplir con sus obligaciones o asumir grandes responsabilidades y no pueden organizar sus vidas de manera efectiva.

Estrés crónico: La irritabilidad, los cambios de humor, la agitación, la ansiedad y el nerviosismo son comunes en estas condiciones. Evidentemente, el estrés crónico a menudo ocurre cuando una persona no puede hacer frente a situaciones extremadamente difíciles o se siente incapaz de resolver problemas. Este tipo de estrés puede durar semanas o meses y convertirse en estrés crónico. Se caracteriza porque es agotador, afecta su vida diaria y requiere apoyo especializado.

Los docentes experimentan diferentes tipos de estrés a lo largo su vida profesional, influenciados por muchos factores. Es necesario conocer estos tipos de estrés para estar preparados, y, sobre todo, saber e identificar cuáles son las causas son lo que provocan,

debido a que estas pueden repercutir de manera negativa en el desempeño laboral y personal del docente.

El estrés laboral en el contexto Latinoamericano, se ve influenciado por la inestabilidad política y desigualdad, a pesar de contar con una gran diversidad cultural. Ante esta situación es difícil contemplar que los países que conforman América del Sur trabajen conjuntamente para el desarrollo de políticas que impulsen proyectos con la finalidad de la mejora educativa, a comparación con los países europeos (Coitinho, 2020). El estado de la calidad en relación con la educación de cada país repercute en la participación social y de esta manera también se hacen presentes los factores que propician el desarrollo educativo.

Debido a que la educación ecuatoriana no se encuentra absuelta de las políticas y prácticas, según Llumiquinga (2017) manifiesta que dentro de los gobiernos precisamente en el de García Moreno (1860-1865) fue en el que se experimentaron cambios notorios en la educación pública, ya que se logró consolidar un plan entre economía y educación, mismo que permitió la adopción y aplicación del modelo pedagógico europeo (p. 3). En el transcurso de las décadas se vieron modificaciones en la constitución como en 1998 y propuestas de planes educativos que no buscaban el desarrollo de las capacidades de los estudiantes a través de los objetivos curriculares. Sin embargo, en el año 2010 se presentó una fuerte propuesta que incitaba a la actualización del Currículo De Educación General Básica. Éste último trajo consigo la creación de nuevas leyes que buscaban alcanzar y garantizar la calidad en la educación.

Se encontraba sustentada en la pedagogía crítica de Paulo Freire, estimulando de esta manera las destrezas con criterio de desempeño que se contemplan en el Plan Educativo. Bajo esta línea, Ecuador aplicó un modelo de bachillerato llamado: Bachillerato General Unificado (BGU) el cual, según las estadísticas en relación con los indicadores educativos presentados por el Ministerio de Educación (Mineduc) en los periodos correspondientes de los años 2011-2012 y 2012-2013, los resultados de la aplicación de este modelo fueron favorables.

En relación con la evolución de la educación ecuatoriana, podríamos mencionar que la práctica pedagógica de acuerdo a las transformaciones que se presentan. Depende de la cultura, porque se relaciona con la cultura, la reflexión, el diálogo, la actuación, la discusión y diversos aspectos que son participes, aportando significativamente en el contexto social y educativo. Vinculado a esto se encuentran los fenómenos sociológicos. La pandemia causada por el COVID-19, provocó la modificación de la convivencia dentro de los centros educativos, ya que la modalidad dejó de ser presencial, para volverse online. Alvares et,al. (2022) analizaron que, ante esto, el estrés laboral en los docentes fue más evidente, los docentes debían de ser autosuficientes y respetar las normas del centro educativo por ello la toma de decisiones acompañada del apoyo social, isometría laboral, el apoyo social, la relación con el supervisor, el compañerismo, la complejidad de los trabajos académicos, la sobrecarga mental, el dinamismo, manejo del tiempo y la autonomía fueron las causas de estrés con los índices mayormente elevados.

Para Loayza et al. (2022) las incidencias sobre el estrés laboral podrían recaer en la sobrecarga de estudiantes, carga de trabajo, condiciones de trabajo, organización y gestión, actualizaciones profesionales, ambiente laboral, relaciones interpersonales, estándares de aprendizaje, tiempo, contrato laboral y salario. Es evidente que uno de los factores mayormente repetitivos es el tiempo, las condiciones que se pueden manifestar en el ambiente de trabajo y el manejo o autoeficacia del docente. Uno de los aspectos indica que la parte afectiva de los maestros no está siendo valorada. Estos factores nos invitan a reflexionar y comprender que en los lugares en donde el ambiente laboral es decadente, los trabajadores serían propensos al estrés. Sin embargo, así como existen las causas de una situación, también aparecerán los efectos que estos generan en la vida de los seres humanos, lo cual conllevaría a algo mayormente negativo.

2.3. Efectos del estrés laboral en la salud del profesorado

Los efectos del estrés pueden tener un impacto significativo en la vida de una persona. 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 (Moran Jarquin, 2020). Dentro de los efectos más comunes se encuentran:

Efectos físicos: Las personas que experimentan estrés laboral, son más propensas a sufrir una serie de problemas de salud. Estos incluyen trastornos del sueño, alteraciones en el sistema cardiovascular, como hipertensión y enfermedades cardíacas y también diabetes. Además, el estrés laboral puede manifestarse a través de problemas en la tiroides y el sistema digestivo, síntomas de enfermedades dermatológicas, trastornos respiratorios e inmunológicos, afecciones en el sistema nervioso y dolores de cabeza, incluyendo cefaleas tensionales (Olascoaga y Pinedo 2020).

Vidal (2019) destaca varios efectos sobre la salud física, incluyendo disfunciones en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico. Estas alteraciones pueden favorecer el desarrollo de infecciones e incidir negativamente en la curación de enfermedades, especialmente las de carácter oncológico. Además, estas modificaciones aumentan la probabilidad de experimentar diversos problemas físicos, principalmente en los siguientes sistemas:

Respiratorio y cardiovascular. - En términos de salud física, la que más destaca es la ansiedad, puesto que puede manifestarse de muchas maneras y puede tener diversos efectos perjudiciales en el organismo y su influencia en el sistema respiratorio. Las personas que sufren de ansiedad suelen experimentar dificultades para respirar, cambios en el ritmo respiratorio e incluso episodios de hiperventilación. Estos síntomas pueden ser

angustiantes y provocar una sensación de falta de aire, lo cual puede generar una mayor sensación de ansiedad. Además, la ansiedad también puede tener un impacto negativo en el sistema cardiovascular. Las personas ansiosas pueden experimentar taquicardias, arritmias cardíacas e incluso hipertensión arterial. Estos trastornos cardiovasculares pueden aumentar el riesgo de problemas más graves, como infartos agudos de miocardio.

Gastrointestinal. - El estrés crónico y prolongado puede tener una serie de consecuencias negativas en el sistema gastrointestinal. Una de las manifestaciones comunes del estrés en esta zona es el desarrollo de úlceras gástricas. También, aumenta la producción de ácido gástrico y debilita las defensas del revestimiento del estómago, lo que puede provocar la formación de úlceras dolorosas. Además de las úlceras gástricas, muchas personas experimentan síntomas como dolor abdominal, sensación de pesadez, acidez estomacal, indigestión e hinchazón durante períodos de estrés intenso. Estos síntomas pueden afectar negativamente la calidad de vida y dificultar el funcionamiento normal del sistema digestivo. El estrés también puede alterar la motilidad gastrointestinal, lo que implica cambios en la velocidad y el tiempo con el que los alimentos se mueven a través del sistema digestivo. Esto puede provocar episodios de diarrea o estreñimiento y contribuir a la sensación de incomodidad y desequilibrio en el sistema digestivo. Otra consecuencia del estrés en el área gastrointestinal es la exacerbación de los síntomas de enfermedades preexistentes como el síndrome del intestino irritable (SII).

Músculo-esquelético. - Es fundamental resaltar que el estrés ejerce una influencia significativa en la aparición, desarrollo y persistencia de lesiones y dolores de origen músculo-esquelético. El estrés crónico puede generar una serie de cambios que contribuyen a la aparición de lesiones y dolor. Por ejemplo, el estrés puede aumentar la tensión muscular, especialmente en el cuello y la zona lumbar, lo que puede provocar dolor de cuello y espalda, respectivamente. Estas condiciones se caracterizan por dolor y rigidez en la región afectada, lo que dificulta el movimiento y la realización de las actividades diarias. Además, el estrés prolongado puede alterar la postura del cuerpo, ya que las

personas inconscientemente tienden a encorvarse o tensar los músculos bajo presión. Esta postura incorrecta y tensa supone una carga adicional para la columna vertebral y los músculos circundantes, lo que aumenta el riesgo de lesiones y contribuye a la aparición de dolores musculares. Otro factor a considerar es que el estrés puede influir en la calidad del sueño, lo que puede tener un impacto negativo en la recuperación y regeneración muscular. El descanso inadecuado puede hacer que los músculos no se reparen correctamente después de la actividad diaria, lo que aumenta la probabilidad de lesiones y dolor crónico.

Un enfoque integral para el manejo del estrés y la atención de la salud músculo-esquelética son clave para reducir la incidencia del dolor y las lesiones relacionadas con el estrés.

Efectos psíquicos. - El estrés laboral tiene una serie de efectos psicológicos negativos, que incluyen preocupación excesiva, dificultad para tomar decisiones, dificultad para concentrarse, falta de control y desorientación, mayor sensibilidad a las críticas, cambios de humor y mayor riesgo de accidentes (Olascoaga y Pinedo, 2020). También puede conducir a la ingestión de sustancias tóxicas. Estos efectos pueden conducir a trastornos psicológicos como trastornos del sueño, ansiedad, fobias, abuso de sustancias, trastornos sexuales, depresión, trastornos de la alimentación, trastornos de la personalidad y esquizofrenia. (Salud Pública del Ayuntamiento de Madrid, 2016)

Efectos organizativos: Zavala (2008) menciona que al momento en el que un docente padece de estrés, este puede desencadenar una serie de factores negativos para la persona y para la institución en la cual desempeña sus labores. Por lo cual, la presión sobre los docentes tiene diversas consecuencias organizativas.

Algunos de estas consecuencias organizativas recaen en:

Disminución de la calidad de la educación. - El estrés crónico puede afectar la capacidad de un maestro para hacer su trabajo de manera efectiva, lo que resulta en una disminución de la calidad del aprendizaje en el aula.

Mayor ausentismo de los maestros. - El estrés laboral puede aumentar el ausentismo de los maestros, que puede ser causado por enfermedades relacionadas con el estrés o la necesidad de tomarse un tiempo libre para lidiar con el estrés emocional y físico.

Rotación de personal. - Los docentes con altos niveles de estrés tienen más probabilidades de abandonar la profesión o buscar empleo en otras instituciones educativas. Esto se traduce en un alto nivel de rotación, que a su vez afecta la estabilidad y continuidad del entorno educativo.

Deterioro del ambiente de trabajo. - El estrés puede conducir a un ambiente de trabajo negativo, aumento de la tensión, conflictos interpersonales y debilitamiento de la cooperación y el trabajo en equipo.

Mayor carga de trabajo para el resto del personal. - Si los docentes experimentan estrés laboral y no pueden desempeñar sus funciones de manera eficaz, esto puede aumentar la carga de trabajo para los colegas y el resto del personal docente. (Zavala, 2008, p. 83)

Es esencial tomar conciencia de los impactos perjudiciales que el estrés laboral puede tener en nuestra vida y más aún, es crucial implementar medidas efectivas para gestionarlo de manera práctica. La salud y el bienestar son activos invaluables que merecen una prioridad constante. En lugar de aceptar el estrés como algo inevitable o normal, debemos interpretarlo como una señal clara de que existe un desequilibrio laboral. Abordar el estrés implica no solo reconocer sus síntomas, sino también adoptar estrategias concretas para contrarrestarlo. Al poner en práctica hábitos saludables, establecer límites y promover un entorno de trabajo que fomente el equilibrio entre la vida laboral y personal, se logra no solo proteger del impacto negativo del estrés, sino también cultivar una experiencia laboral más satisfactoria y equilibrada.

2.4. Tratamiento para la prevención y reducción del estrés laboral

Diversos expertos recomiendan varios tratamientos e incluso técnicas para prevenir y reducir el estrés ocasionado por el trabajo, algunos de los consejos más destacados son por parte Budon en el que manifiesta:

Crear un ambiente de trabajo saludable: Las organizaciones deben crear un ambiente de trabajo que promueva la salud física y mental de los empleados. Esto puede incluir políticas que respalden un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, proporcionando recursos para el manejo del estrés y estableciendo límites claros en torno a las expectativas laborales.

Promoción de la comunicación abierta. La comunicación efectiva entre empleados y gerentes es fundamental para superar el estrés en el lugar de trabajo. Los empleados deben poder compartir fácilmente sus problemas y desafíos laborales, y los gerentes deben estar dispuestos a escuchar y ofrecer apoyo. La retroalimentación regular y constructiva también es importante para mantener abierta la comunicación.

Mejorar la resiliencia: la resiliencia es la capacidad de hacer frente y adaptarse a situaciones estresantes. Las organizaciones pueden ofrecer programas de capacitación en resiliencia para ayudar a los empleados a desarrollar habilidades de afrontamiento efectivas. Estos programas pueden incluir técnicas de relajación, meditación, atención plena y habilidades de gestión del tiempo.

Promover el autocuidado: los empleados deben cuidarse tanto física como mentalmente. Esto incluye fomentar hábitos saludables como el ejercicio regular, una dieta equilibrada, dormir lo suficiente y participar en actividades que les brinden alegría y relajación.

Establezca límites y prioridades claros: los empleados deben aprender a establecer límites claros y priorizar su carga de trabajo. Esto puede incluir aprender

a delegar tareas, decir "no" cuando sea necesario y administrar el tiempo de manera efectiva.

Proporcionar recursos de apoyo: las organizaciones pueden proporcionar recursos de apoyo adicionales para ayudar a los empleados a sobrellevar el estrés laboral. Esto puede incluir programas de asesoramiento o tratamiento, asistencia a los empleados e información sobre el manejo del estrés. (2023)

Promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida personal: un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal puede provocar estrés relacionado con el trabajo. Las organizaciones deben promover un equilibrio saludable al ofrecer horarios de trabajo flexibles, opciones de teletrabajo y amplios descansos para que los empleados descansen y se recarguen. Es importante tener en cuenta que estos métodos y enfoques de tratamiento pueden variar según las circunstancias y necesidades individuales. Si experimenta estrés en el trabajo, se recomienda buscar el apoyo de un profesional de salud mental y los recursos disponibles en el entorno laboral.

Las técnicas según Vidal (2019) en su libro titulado el Estrés Laboral, Análisis y Prevención, destaca las siguientes:

Técnica de relajación: La relajación o cualquier tipo de actividad relajante, incluso si son solo diez minutos al día, pueden desarrollar la resiliencia al estrés. Se recomienda realizar estas técnicas en posición sentada, tumbada si es más cómodo o posible (evitar dormir unas horas si es posible).

Técnica de visualización: Es una herramienta muy útil para tener un mayor control sobre la mente, las emociones y el cuerpo y lograr los cambios de comportamiento deseados. Se puede utilizar para aliviar la tensión muscular, como técnica de concentración para el control y la eliminación del dolor, y para aumentar el éxito de muchas técnicas cognitivas.

Técnica de respiración: La respiración profunda es una de las mejores maneras de reducir el estrés en el cuerpo. Esto se debe a que cuando se respira profundamente, nuestro cerebro envía mensajes al cuerpo para que reduzca la ansiedad, lo que a su vez comprime los altos niveles de estrés.

Técnica de reestructuración cognitiva: La reestructuración cognitiva implica identificar y cuestionar nuestros pensamientos inadecuados para sustituirlos por otros más apropiados y reducir o eliminar el malestar emocional que provocan. Las ideas se consideran hipótesis comprobables.

Técnica de gestión del tiempo: La gestión adecuada del tiempo es una herramienta para aliviar el estrés utilizando la técnica de la agenda:

Esto incluye todas las actividades planificadas para el día siguiente, incluidas las actividades laborales, así como las de ocio y recreación.

Ordenarlos por prioridad (urgencia o importancia).

Establecer un tiempo de ejecución específico. Al final del día, evaluar si se realizaron, cuáles fueron los resultados y el nivel de satisfacción alcanzado.

Técnica de habilidades sociales: El ser humano es un ser social por naturaleza y la forma en que nos relacionamos con los demás puede tener un impacto significativo en nuestro estado de ánimo. Establecer relaciones adecuadas y saludables con los demás puede ayudar a reducir el estrés emocional y mejorar nuestro bienestar general.

Musicoterapia: Es una técnica terapéutica que utiliza la música en todas sus formas con participación activa o receptiva por parte del paciente.

Risoterapia: Se trata de una serie de ejercicios (expresión física, juegos, técnicas de la risa natural, etc.) con el objetivo de hacer reír, liberar tensiones y mejorar nuestra salud y estado de ánimo.

Complementos vitamínicos: Las vitaminas del grupo B mejoran el estado mental, aumentan la vitalidad y favorecen el buen funcionamiento del sistema nervioso. En concreto, son las vitaminas B1, B6 y B12 las que pueden ayudar a combatir el estrés y la depresión.

Oxigenoterapia: Se trata de una serie de ejercicios (expresión física, juegos, técnicas de la risa natural, etc.) con el objetivo de hacer reír, liberar tensiones y mejorar nuestra salud y estado de ánimo.

Aromaterapia: Es un procedimiento alternativo que brinda muchos beneficios para el cuerpo, ya que evita las tensiones musculares y problemas en las articulaciones. Esta técnica usa aceites esenciales que se originan en la naturaleza y son extraídos de algunas plantas o semillas.

Otras: adecuada alimentación, viajar y masajes:

Como se explica en manejar el estrés en el trabajo, la alimentación es clave para mejorar los niveles de estrés. La conclusión es que algunos alimentos benefician al organismo superando así el estrés, mientras que otros exacerbaban sus efectos al impedir que el organismo responda adecuadamente para reducir sus efectos. La hidratación es beneficiosa ya que la deshidratación puede ocurrir durante momentos estresantes, por lo que es necesario tomar agua mineral adecuadamente.

Salir del entorno que nos causa estrés y hacer menos probable que haya alguien que nos llame para molestar con algún problema, así que el primer beneficio de viajar es que nos desconecta de la rutina y de las personas que no respetan el tiempo libre de los demás.

Con los masajes se consigue relajar mental y físicamente, por lo tanto, son balnearios de salud y las ventajas de implementarlo son muchas.

Reconocer la diversidad de métodos y enfoques disponibles no solo brinda a los docentes y entidades educativas la capacidad de personalizar sus estrategias de gestión

del estrés, sino que también establece las bases para la construcción de entornos laborales más resilientes. Al promover una cultura que valora la salud integral de los empleados, se consolida el compromiso con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, convirtiéndolo en una prioridad esencial para el bienestar colectivo. Este enfoque no solo impacta positivamente a nivel individual, al fomentar el autocuidado y crear ambientes laborales saludables, sino que también se traduce en beneficios para la productividad general y el bienestar colectivo en el entorno educativo. En última instancia, al abordar activamente el estrés laboral, estamos dando pasos significativos hacia una vida laboral más saludable y gratificante, contribuyendo a la creación de comunidades educativas más sólidas y equilibradas.

3. METODOLOGÍA

Azuero (2019) señala que “Proceso por el cual se alcanzan los objetivos y su enfoque está en el diseño de la investigación, la estrategia a utilizar, los métodos empleados en la recolección de datos, las técnicas y criterios para el análisis de la información” (pág.111). Esto implica que la metodología sea un proceso clave para definir la estructura sistemática del trabajo de investigación, con el fin de desarrollar los objetivos a cabalidad.

3.1. Enfoque y tipo de investigación

En relación con el objetivo de la investigación y los procesos analíticos que ésta requiere, se establece un enfoque de carácter cuantitativo. “El enfoque cuantitativo tiene mayor preocupación por los procedimientos analíticos, es decir, por la fragmentación y el estudio de las partes que constituyen el todo social” (Sánchez y Murillo, 2021, pág. 153). En dependencia de esto, la presente investigación cuenta con un diseño no experimental, mismo que en relación con la variable se aplica de manera transversal. La investigación no experimental se lleva a cabo sin la manipulación deliberada de variables, lo que implica que no se alteran intencionalmente las variables independientes. En este tipo de investigación, se observan los fenómenos en su contexto natural y luego se procede a su análisis, como destacó Kerlinger (1979, p.116). Debido al diseño, la investigación responde al tipo descriptiva, el cual autores como Manterola, Quiroz, Salazar y García mencionan que “La investigación descriptiva se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.” (2019, p.165).

3.2. Unidades de análisis

Dada la naturaleza específica del área de estudio, se establece que la población se refiere al conjunto completo de individuos participantes, ya que comparten similitudes en sus características. Ante esto Arias y Covinos (2021) manifiestan que la población se define

como el conjunto completo de elementos investigados, compartiendo características idénticas con el universo; además, de que se tiene información precisa sobre la cantidad que conforman dicha población (p. 113). Es decir que, la población finita responde a las características de los participantes y es posible estudiarla.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

En dependencia del diseño de la investigación, la técnica implementada es la encuesta. Debido a que nos permite extraer información y datos concretos e implícitos acerca del tema central. La encuesta se trata de “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo” (García, 1986, p. 124). Por lo consiguiente el instrumento de recogida de datos “Escala de estrés organizacional” el cual cuenta con 56 ítems mismos que “se han agrupado en función de los resultados obtenidos del análisis factorial en siete factores que son: la supervisión, carencias, cooperación, alumno, adaptación, valoración y mejoras” (Nogareda. 2000). El cuestionario cuenta con una escala de Likert, mismo ofrece cinco opciones de respuesta, puntuados como: nada, muy poco, algo, bastante y mucho. (Ver anexo 3)

3.4. Técnicas de análisis de datos

Este estudio utilizó métodos estadísticos descriptivos para analizar la información, los cuales pueden describir y resumir datos de manera efectiva. Según Proaño (2020), la estadística descriptiva, conforma un conjunto de métodos para organizar, resumir y presentar los datos de manera informativa. Asimismo, comprende una serie de procesos que se aplican para saber algo acerca de una población, basándose en una muestra.

4. RESULTADOS

Luego de aplicar una encuesta que permitió identificar las causas fundamentales del estrés laboral que afecta a los docentes, se analizaron los datos obtenidos y a continuación se presenta la información producto de la interpretación de estos datos. Entre los aspectos más importantes se destacan las carencias materiales en el contexto educativo, el impacto de la colaboración, la supervisión y la convivencia con el estudiantado. Además, los cambios constantes a los que se exponen los docentes también significan una fuente importante que puede producir estrés.

El ejercicio interpretativo de todos los indicadores permitió describir con profundidad la situación actual que experimenta el profesorado. El estudio constituye un punto de partida para que se tomen decisiones a favor de un ambiente educativo agradable, que invite a directivos, estudiantes y docentes a la sana convivencia para que el proceso de enseñanza y aprendizaje suceda con la mayor calidad posible.

4.1. Primer resultado: Supervisión laboral. Un estresor importante.

Tabla 1. *Supervisión de los directivos como fuente de estrés*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO ESTRESANTE	21	26,6%	26,6%	26,6%
ALGO ESTRESANTE	34	43,0%	43,0%	69,6%
BASTANTE ESTRESANTE	21	26,6%	26,6%	96,2%
MUY ESTRESANTE	3	3,8%	3,8%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

Como se puede apreciar, el 26,6% de los participantes en el estudio considera que la forma en que los directivos supervisan la actividad laboral es poco estresante. Esta percepción tiene sus bases en dos aspectos fundamentales que el profesorado entiende como muy favorables: la estabilidad laboral y la seguridad en la plaza que ocupan en las unidades educativas fiscales donde se desempeñan profesionalmente. No obstante, el

43,0% de los encuestados percibe como algo estresante al mismo indicador. Esto significa que 34 docentes se sienten así a partir de las formas en que se desarrolla la supervisión en el centro educativo donde prestan sus servicios. Se destaca fundamentalmente, que reciben instrucciones incompatibles u opuestas a las actividades laborales recurrentes. Esto es preocupante porque es posible que se corra el riesgo de violación de contratos legales. Por otro lado, el 26,6% de los participantes, determinan que el indicador en cuestión genera bastante estrés. Lo que más les preocupa es la excesiva supervisión y la mala estructura directiva. Estos individuos pueden experimentar niveles altos de estrés en el entorno laboral mientras que, lamentablemente, el 3,8% (3) de los encuestados reporta que su trabajo es muy estresante.

4.2. Segundo resultado: Carencias de insumos para la educación. Su impacto en la vida laboral docente

Tabla 2. Carencias en el centro educativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NADA ESTRESANTE	1	1,3%	1,3%	1,3%
POCO ESTRESANTE	21	26,6%	26,6%	27,8%
ALGO ESTRESANTE	40	50,6%	50,6%	78,5%
BASTANTE ESTRESANTE	17	21,5%	21,5%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

El 50.6% de los docentes describe su trabajo como algo estresante. Esto indica que la mitad de los encuestados experimenta niveles moderados de estrés en el entorno laboral, lo que podría deberse a la falta de recursos o materiales para realizar el trabajo correspondiente. Otro grupo de docentes conformado por el 26.6%, informa que es poco estresante, por el desconocimiento ante muchas exigencias a las que se tienen que enfrentar.

El 21.5%, un porcentaje considerable de docentes, afirma que la labor es bastante estresante. Esto indica que un grupo demostrativo se siente abrumado por la indefinición de

sus responsabilidades, lo que podría tener un impacto negativo en su bienestar y desempeño laboral. Finalmente, una pequeña proporción de didácticas (1.3%), reporta que su trabajo no les genera estrés significativo. Esto podría deberse a factores como un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la capacidad para manejarlo.

4.3. Tercer resultado: La cooperación docente y sus influencias en el estrés laboral.

Tabla 3. *Cooperación docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NADA ESTRESANTE	1	1,3%	1,3%	1,3%
POCO ESTRESANTE	16	20,3%	20,3%	21,5%
ALGO ESTRESANTE	40	50,6%	50,6%	72,2%
BASTANTE ESTRESANTE	18	22,8%	22,8%	94,9%
MUY ESTRESANTE	4	5,1%	5,1%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

Los resultados proporcionaron información relevante sobre cómo la cooperación y la dinámica de grupo pueden influir en el nivel de estrés de los docentes. A continuación, se realiza una interpretación de los hallazgos más destacados:

La mayoría de los docentes encuestados (72.2%) informa que su nivel de estrés está en la categoría de algo estresante o superior. Esto sugiere que existe un nivel significativo de estrés laboral en este grupo de docentes. Los resultados muestran que el nivel de estrés varía según la dinámica de cooperación en el grupo y el trabajo excesivamente repetitivo y monótono. El 20.3% de los docentes perciben su entorno laboral como poco estresante, lo que indica que una cooperación adecuada en el grupo puede reducir el estrés. Por otro lado, un 22.8% siente que su trabajo es bastante estresante, debido a la mala consideración de la sociedad hacia la profesión.

Aproximadamente el 5.1% de los docentes informa que su trabajo es muy estresante. Esto es un porcentaje considerable y requiere una atención especial, ya que la deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza y el mal ambiente entre el grupo de profesores repercute en el ambiente laboral. Por último, solo un 1.3% de los docentes considera su trabajo como nada estresante. Esta cifra es baja y sugiere que prácticamente todos los docentes experimentan algún grado de estrés en su entorno laboral.

4.4. Cuarto resultado: Relación docente-alumno. Preocupaciones y estrés.

Tabla 4. Control del alumnado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO ESTRESANTE	18	22,8%	22,8%	22,8%
ALGO ESTRESANTE	44	55,7%	55,7%	78,5%
BASTANTE ESTRESANTE	16	20,3%	20,3%	98,7%
MUY ESTRESANTE	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

Este indicador, es percibido como algo estresante por el 55,7% de los encuestados.

Alegan que aún no han experimentado situaciones críticas en relación con el enfrentamiento entre alumnos dentro de las horas de clases o en las zonas de guardia. Por otra parte, el 22,8% el cual no se sienten estresados. El 20,3% de la población encontró este factor bastante estresante, comprendiendo que existen situaciones de enfrentamiento entre los estudiantes en donde se podrían producir agresiones físicas y verbales. Mientras que el 1.3% de los educadores encuestados se manifestaron muy estresados. La mayor parte de la población no desarrolla un índice considerable de estrés en relación al indicador, debido a que los docentes no construyen relaciones estrechas con los alumnos, mantienen la vida privada separada de la vida laboral, muestran y defienden su posición como maestros. Estos aspectos contribuyen a que no se propicien situaciones en donde los alumnos alteren el orden de la comunidad educativa.

4.5. Quinto resultado: Cambios que influyen en el quehacer docente. Sus influencias en el estrés laboral.

Tabla 5. *Adaptación y supervivencia.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NADA ESTRESANTE	1	1,3%	1,3%	1,3%
POCO ESTRESANTE	20	25,3%	25,3%	26,6%
ALGO ESTRESANTE	29	36,7%	36,7%	63,3%
BASTANTE ESTRESANTE	21	26,6%	26,6%	89,9%
MUY ESTRESANTE	8	10,1%	10,1%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

Los resultados ante este indicador revelan que, el 36.7% de los educadores presentan algo de estrés, en cuanto a cubrir áreas que no son de su dominio se trata. El 26.6% encuentra bastante estresante el hecho de sustituir a compañeros de trabajo ante cualquier situación, debido a la sobrecarga de horas. Por otro lado, el 25.3% identifica a este indicador como poco estresante. El 10,1% seleccionó la opción de muy estresante, debido a que consideran que se realizan cambios constantes e inadecuados en las áreas de trabajo, así como también se provee de poca información en dependencia de la instauración de los cambios. Se manifiesta nada estresante en el 1.3% de la población.

El efecto que ocasiona la adaptación en el sector educativo es impactante, esto en relación a cómo la población manifestó altos niveles de estrés debido a los cambios repentinos y poco socializados que alteran la práctica docente, el desenvolvimiento interrumpido dentro de las áreas de trabajo y el acreditamiento de asignaturas desconocidas para ellos.

4.6. Sexto resultado: La valoración del esfuerzo docente como fuente de estrés.

Tabla 6. *Valoración del esfuerzo docente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO ESTRESANTE	12	15,2%	15,2%	15,2%
ALGO ESTRESANTE	41	51,9%	51,9%	67,1%
BASTANTE ESTRESANTE	24	30,4%	30,4%	97,5%
MUY ESTRESANTE	2	2,5%	2,5%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

En esta dimensión se muestra que. El 51,9% de los docentes consideran algo estresante, cuando se desarrollan evaluación hacia ellos mismos. Seguido del 30,4% que se manifiesta como bastante estresante en cuanto a demandas de padres de familia y representantes se trata. Por otro lado, el 15,2% se identificó con poco estrés, por último, el 2.5% del total de la población se mostró muy estresado. Estos resultados ayudan a visualizar que el juicio de los demás acerca del trabajo del profesorado, pueden llegar a ser algo estresantes dentro del desempeño laboral. Se vincula de manera directa la intervención de los padres cuando muestran desinterés por la vida académica de sus hijos, así como también los reclamos ante las calificaciones de tareas, mismos que suelen estar acompañados de faltas de respeto. Estos aspectos proporcionan un ambiente de inestabilidad, en el que el profesor cuestiona sus habilidades profesionales. Por ende, es más probable generar una actitud de desinterés y desmotivación.

4.7. Séptimo resultado: Las necesidades de mejora como causa de estrés laboral docente.

Tabla 7. *Mejoras pendientes.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO ESTRESANTE	8	10,1%	10,1%	10,1%
ALGO ESTRESANTE	33	41,8%	41,8%	51,9%
BASTANTE ESTRESANTE	30	38,0%	38,0%	89,9%
MUY ESTRESANTE	8	10,1%	10,1%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

El 41,8% de los encuestados consideran algo estresante ciertos aspectos a mejorar en relación a la actividad docente. Por otro lado, el 38% encuentra bastante estresante el hecho de impartir clases a un numeroso grupo de estudiantes, ya que, es menos óptimo el proceso del aprendizaje. Sin embargo, el 10,1% de los encuestados se inclinan por poco estresante, siendo este el nivel más bajo de estrés. De forma contraria, el 10,1% se identificó con el nivel más alto que corresponde a muy estresante. Dentro de esta dimensión se pueden observar los dos extremos muy equilibrados. Esto se produce debido a que, en el desempeño de la labor docente se pueden presenciar situaciones desagradables, como agresiones verbales de parte de los alumnos, la poca disponibilidad de docentes ante el gran número de alumnos en las unidades educativas, la baja remuneración salarial y la falta de traslados en los puestos de trabajo. Al no ser resueltas estas necesidades generan malestar e inconformidad, directamente en los docentes y afecta al rendimiento profesional.

4.8. Resultado Integral.

Tabla 8. *La realidad al descubierto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO ESTRESANTE	12	15,2%	15,2%	15,2%
ALGO ESTRESANTE	44	55,7%	55,7%	70,9%
BASTANTE ESTRESANTE	23	29,1%	29,1%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

En relación a los factores que generan el apareamiento del estrés dentro de la labor docente. Llama la atención que la mayor parte de la población, exactamente el 55,7% presenta algo de estrés. Siendo este el ítem dentro de la escala de Likert, con mayor demanda en los indicadores correspondientes a supervisión, carencias, cooperación, control, adaptación, valoración y mejoras. Sin embargo, es debido mencionar que las estadísticas demuestran que el 55.7% de los implicados, tiende a presentar el mismo nivel de estrés en relación al control de los alumnos. Por otro lado, el 29,1% se pronuncia sobre bastante estresante, acerca de las áreas que requieren una mejoría. Por último, encontramos al 15,2% de los participantes poco estresados. De manera general, podemos mencionar que, la gran parte del cuerpo docente pueden tolerar los factores, acontecimientos que se presentan dentro de las labores institucionales.

5. DISCUSIÓN

La investigación se centra en el estrés docente, una influencia significativa en la calidad de la enseñanza y el bienestar de los educadores. A través de un análisis empírico, se exploraron diversas fuentes de estrés en el entorno educativo, identificando factores subyacentes. Estos hallazgos ofrecen una base sólida para la implementación de estrategias y políticas que puedan mejorar la satisfacción y eficacia en esta actividad profesional crucial.

La supervisión laboral emerge como un factor significativo de estrés para los docentes. Un 26,6% de ellos la percibe como poco estresante, valorando especialmente la estabilidad y seguridad laboral que proporciona. Sin embargo, un 43% de los encuestados asegura que el estrés que puede provocar dicha fuente es preocupante, sobre todo, porque se emiten, por parte de los directivos, instrucciones incompatibles y surgen serios riesgos de ilegalidades como principales causas. Según Flores (2021), "la incidencia del exceso de control en la supervisión afecta de manera severa y directa la calidad del clima laboral". Esta afirmación corrobora que una supervisión vertical y controladora puede impactar negativamente en el ambiente laboral de los docentes, con consecuencias en su desempeño y bienestar general.

A los docentes les preocupa las carencias que afectan el desarrollo de la educación y entienden que enfrentarlas es estresante. Este hallazgo se respalda en la investigación de Anchatuña (2022), quien señala que la falta de materiales, recursos y equipos suele generar situaciones estresantes, aumentando el riesgo de alteraciones emocionales y cognitivas que afectan negativamente el desempeño. Dentro de las carencias que se sufre en el contexto estudiado, se destaca ambigüedad en responsabilidades asignadas. Eso es delicado y coincide con los resultados de Bastidas (2018), quien indica que la falta de claridad en las funciones laborales conduce a un bajo rendimiento y hace más propensos a los docentes a situaciones estresantes.

La siguiente argumentación es en referencia al tercer resultado, en el cual se experimentan niveles de estrés elevados e indican que una cooperación adecuada puede reducir el estrés, alineándose con la investigación de Apugllón y Bueno (2022) quienes afirman que la cooperación del profesor en la escuela es uno de los factores más relevantes para la satisfacción laboral. Asimismo, existe una mala consideración social hacia la profesión, respaldando la idea de Capone y Petrillo (2020) quienes afirman que, para mejorar el bienestar de los profesores en el trabajo, es necesario trabajar en su autopercepción de la satisfacción laboral.

En la relación docente-alumno, es crucial abordar el comportamiento estudiantil y emplear estrategias efectivas para gestionar conflictos. La investigación de O'Shea (2021) destaca que estas relaciones son un predictor clave de la satisfacción laboral del profesor. Esto subraya la necesidad apremiante de estrategias eficaces de gestión del comportamiento estudiantil para mejorar el bienestar docente. En consonancia, Olivares (2019) enfatiza que la participación activa y la comunicación constante son fundamentales para cultivar una interacción positiva y construir vínculos, contribuyendo así a un ambiente de aula propicio para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los educadores son propensos a padecer estrés al cubrir áreas fuera de su especialidad lo que lleva a una sobrecarga laboral, el cual es un factor desencadenante y resulta en interrupciones constantes en espacios personales, intensificando el estrés y frustración (Hernández et al., 2021). Este descubrimiento alinea con la perspectiva de Ramírez y Bobadilla (2021), quienes subrayan que la adaptación conlleva incertidumbre, afectando la salud mental del docente con ansiedad y depresión. Por ende, el abarcar espacios que no son de su especialidad, resulta preocupante si se desea tener un desenvolvimiento efectivo.

Los docentes podrían experimentar niveles elevados de estrés a causa de las evaluaciones a las que se ven sometidos, en este contexto, el estrés puede afectar el proceso de aprendizaje desde dentro, es decir, desde los mecanismos neuronales que

vinculan las respuestas al estrés y el aprendizaje. En consecuencia, tanto los profesores como los estudiantes, evaluadores, diseñadores de planes de estudio, entre otros, se ven afectados, de alguna manera, por los métodos de evaluación y examen (Bueno, 2021). Si bien es cierto, este proceso saca de su zona de confort a la mayoría de las personas, sin embargo, es un proceso necesario.

Finalmente, se percibe que algunos docentes son propensos a situaciones complejas con los estudiantes, lo que podría generar un nivel significativo de estrés. En línea con la investigación de Fernandez (1990), se destaca que un comportamiento inapropiado desestabiliza a los docentes, contribuyendo al estrés y al agotamiento profesional. Además, la sobrecarga laboral tiene un impacto directo en los docentes, reflejando la presión adicional causada por las elevadas demandas de los estudiantes en el aula. Este hallazgo coincide con la literatura de Añazco y Jara (2021), quienes evidencian que un exceso de estudiantes tiene efectos negativos en los docentes, especialmente en el ámbito socioafectivo, destacando el estrés como la consecuencia más destacada.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Los aportes de la investigación exponen la realidad de la gran parte de los centros educativos, siendo evidente que existen lagunas en relación al cuidado del ambiente laboral docente. Es esencial reconocer la influencia del profesor en la sociedad y tratarlo con dignidad para evitar vulnerar sus demandas laborales. Se identificaron diversos factores estresantes en la práctica docente, siendo la supervisión de los directivos la principal. La falta de diálogo, a menudo debido a la burocracia, lleva a que los maestros perciban la supervisión como crítica, poniendo en duda su formación y la implementación de las exigencias del reglamento interno.

En este sentido, se determinó que algunos factores como las carencias en relación a la infraestructura, material didáctico y la adaptabilidad ante los nuevos retos, también son generadores de estrés, éstos son propiciados por la poca inversión económica en el sector educativo o a la mala gestión educativa de parte de las autoridades, por lo que se ve afectado el mantenimiento infraestructural de las instituciones, el implemento de nuevas tecnologías y el pragmatismo escolar. A su vez, la poca adaptabilidad de los docentes demuestra el poco compromiso, por lo que son propensos a mantenerse en la conformidad del cotidianismo, ambos factores generan que la actividad docente carezca de innovación, lo cual repercute que el modelo de enseñanza se vuelva tradicionalista.

En relación con lo anterior, se indicó que las necesidades de mejora en el ejercicio profesional no es una fuente de estrés directo. Dado que impartir clases a grupos numerosos no presenta un problema en el desempeño laboral. Por otro lado, se reconoció la existencia de factores que, aunque son poco estresantes, si generan alto impacto en el proceso de enseñanza aprendizaje. Tal como las situaciones vinculadas a la interacción con los alumnos, dado que existe una pequeña parte de docentes que se insertan con muy poca

experiencia laboral, lo cual evidencia el bajo dominio de estrategias de control en el aula y el respeto de las reglas de convivencia a comparación con los docentes experimentados.

La cooperación profesional fue identificada como un factor clave para reducir el estrés. Las relaciones positivas entre colegas, respaldadas por la experiencia, facilitaron la cobertura de horas adicionales sin generar problemas en la carga horaria, ya que estas situaciones no son frecuentes. En cuanto a la percepción externa de la práctica docente, se observó que son pocos los profesores que experimentan estrés, principalmente aquellos menos experimentados que enfrentan desafíos o malentendidos con los padres de familia y que en casos extremos, la intervención de autoridades o supervisores es necesaria.

6.2. Recomendaciones

Para precautelar el bienestar de los docentes y mantener el clima laboral se recomienda:

- Considerar factores propios del instrumento como la confiabilidad y validez, así mismo, asegurarse de la claridad de las instrucciones, de forma tal que los encuestados comprendan los ítems y la escala de respuesta.
- Fomentar el apoyo social, mediante la creación de espacios que permitan el intercambio de experiencias entre profesores, mismos que permitirán el fortalecimiento del diálogo. Además, recurrir a visitas de profesionales en la salud mental, para que asistan a los docentes con terapias, esto proporcionará apoyo emocional ante las diferentes situaciones que pueden estar atravesando.
- Indagar a profundidad acerca de la relación entre el estrés docente y la gestión escolar según el rol de los directivos, percibiendo los tipos y enfoques de dirección académica. Con la finalidad de que se realicen cambios prácticos, para la mejora de la labor docente.

7. REFERENCIAS

- Acosta y Maitta (2022). Niveles de Estrés Laboral y Teletrabajo en Docentes del Centro de Educación Básica Naciones Unidas. *Revista científica Ciencias de la Educación*.
DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2916>
- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C., y González, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *PODIUM*, (41), 105–118.
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Anchatuña Paul (2020) *El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma*. [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37575/1/ffinal%20tesis...-signed-signed%20%283%29%20%282%29%20%281%29.pdf>
- Añazco, L., y Jara, D. (2021). *Exceso de estudiantes y el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel inicial* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Machala].
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/17114/1/TRABAJO%20DE%20TITULACI%C3%93N%20-%20LISSETH%20%26%20DENNISSE%20-%20EDUCACI%C3%93N%20INICIAL%20-%20Dennisse%20Adriana%20Jara%20Gualoto.pdf>
- Apugllón y Bueno (2022). *Satisfacción Laboral Docente: La Importancia del Trabajo Escolar, Condiciones y Características Docentes. Estudio de Replicación de Anna Toropova et al. (2020)*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico].
https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/893/1/MGE_UPAC_2802_7.pdf
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. ENFOQUES CONSULTING EIRL. Perú.

<https://www.researchgate.net/publication/352157132> DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Atarama-Rojas, T., & Menacho-Girón, N. (2018). Narrativa transmedia y mundos transmediales: Una propuesta metodológica para el análisis de un ecosistema mediático, caso Civil War. *Revista de Comunicación*, 17(1), 34-56.

<https://doi.org/10.26441/RC17.1-2018-A2>

Azuero Azuero, Á. E., (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>

Bastidas Víctor (2018) *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>

Budon, Anton (2023). *¿Cuáles son los 4 pilares de un ambiente laboral*

saludable? Bitrix24.es; Bitrix24. <https://www.bitrix24.es/articles/cuales-son-los-4-pilares-de-un-ambiente-laboral-saludable.php>

Bueno David (2021). Los exámenes como fuente de estrés. Cómo las evaluaciones pueden afectar el aprendizaje a través del estrés. *JONED. Journal of Neuroeducation*; 2(1): 72-85.

Capone, V., Petrillo, G. Salud mental en docentes: Relaciones con la satisfacción laboral, creencias de eficacia, burnout y depresión. *Curr Psychol* 39, 1757-1766

(2020). <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>

- Cea Esteruelas, N. (2018). Responsabilidad social universitaria: El papel de los medios de comunicación y sus stakeholders. *Retos*, 8(16), 95-105.
<https://doi.org/10.17163/ret.n16.2018.07>
- Centers for Disease Control and Prevention website. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). STRESS...at work. www.cdc.gov/niosh/docs/99-101.
- Chicaiza, J. (2023). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023*. [Tesis de Grado, Universidad Politécnica Salesiana].
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24205>
- Coitinho, V. (2020). La educación superior en américa latina: pensar la reforma desde contextos actuales. *Revista Temas de Profesionalización Docente*. Núm. 4 Segunda Época (2020). DOI <https://doi.org/10.46681/Temas/a2020n4a1>
- Comenio, Juan (1632), *Didáctica Magna*, Porrúa, S.A. (8)
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5365>
- Cuidate plus. (25 de noviembre de 2021). Síndrome de burnout.
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Fagerstrøm, A., & Ghinea, G. (2013). Co-creation of value in higher education: Using social network marketing in the recruitment of students. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35(1), 45-53. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.748524>
- Fernandez-Balboa, J. (1990). Helping novice teachers handle discipline problems. *Journal of Physical. Journal of Education, Recreation, and Dance* 62(7), 50–54.
- Flores Estrella (2021). 3 mitos sobre el exceso de control en la supervisión. *IEIE*. <https://www.ieie.eu/exceso-de-control-en-la-supervision/>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

- García Ferrando, M., Ibañez J., Alvira F. (1986). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Alianza Editorial. Universidad Textos. Madrid, España
- Harshana, P. (2018). Work Related Stress: A Literature Review. *Ann Soc Sci Manage Stud*, 2(3).
- Hernández, C., Gamboa, A., y Prada, R. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Revista Boletín. Redipe* 10(9), 472-488 <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1455/1374>
- Jiménez, I. (2020). Niveles de estrés y cómo eliminarlos. *Iza. Business Centers*. <https://blog.izabc.com.mx/niveles-de-estres-y-como-eliminarlos>
- Kerlinger, FN. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capítulo número 8 ('Investigación experimental y no experimental').
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1986/1984). *Estrés y procesos cognitivos*. (M. Zaplana, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.
- Llumiquinga, Sandra (2017). *Gobierno de Gabriel García Moreno en el desarrollo de la educación ecuatoriana en el período 1860-1875*. [Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador] UCE. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/d384edf8-a998-4e08-833e-31738ee48ddf>
- Loayza, G., Troya, L., González, E., y Cabrera, L. (2022). La sobrecarga y el estrés laboral analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49. DOI: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Martínez, M. S., y Sánchez-Monge, M. (2015). *Síndrome de burnout*. CuidatePlus. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

- McEwen, Bruce S.T (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886,1-2), 172-189.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2013). Ecuador: Indicadores educativos 2011-2012. Ecuador: Ministerio de Educación. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Indicadores_Educativos_10-2013_DNAIE.pdf
- Modern Education Studies, 5(2). 280-298. <http://dx.doi.org/10.51383/ijonmes.2021.114>
- Moran Jarquin, M. (2020). ESTRÉS LABORAL COMO GENERADOR DE CONFLICTOS ESCOLARES EN EL AULA A NIVEL PREESCOLAR. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 27-32.
- Nogareda, S. (2000). Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7c
- O'Shea, C. (2021). How relationships impact teacher job satisfaction. *International Journal of*
- Olivares Jean (2019). *La escasez de recursos didácticos adecuadamente elaborados que afecta la implementación de la didáctica educativa en el nivel secundaria de la i.e "unión latinoamericana" n°1235*. [Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c7d26c87-ed9c-49dc-9f35-d3e4a527549e/content>
- Palafox, H. C. (2022). Elaboración de un instrumento de investigación con el método Delphi. Analizando el estrés y malestar en docentes universitarios. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 13, e1364-e1364. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1364
- Parihuamán, M. (2017). *NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE VILLA VICÚS Y KILÓMETRO 50, DISTRITO DE CHULUCANAS - MORROPÓN*. Edu.pe. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parraga, K., & Escobar, G. (2020). ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA POR EL CAMBIO DE MODALIDAD DE ESTUDIO PRESENCIAL A VIRTUAL. *YACHASUM*, 4(7). DOI:

<https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/74/162>

Proaño, W. (2020). *Estadística descriptiva e inferencial*.

<https://publicaciones.uazuay.edu.ec/flip/books/uazuay-publicaciones.php?nuver=libro&nart=127>

Ramírez Torres, D. y Bobadilla Torres, J. (2021). Incertidumbre en docentes de los colegios de la ciudad de Pilar en contexto pandemia. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12098-12115.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1218

Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K., y F. Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 334–353. [doi: 10.33210/ca.v9i2.325](https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.325).

Robles, F. Galicia, I. Sánchez, A. (2020). Satisfacción y estrés en docentes por las actividades a distancia ante la contingencia por COVID-19. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-17. DOI: <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14499>

Salud, M. (2016, junio 27). *El estrés laboral y su prevención*. Página de Salud Pública del Ayuntamiento de Madrid. <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Sánchez, A., y Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181.

Schreibauer, E. C., Hippler, M., Burgess, S., Rieger, M. A., & Rind, E. (2020). Work-related psychosocial stress in small and medium-sized enterprises: An integrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 1–21.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17207446>

Selye, H. (1960). *La tensión en la vida (el estrés)*. Argentina: Compañía General Fabril Editora.

Superar el estrés laboral. (s/f). Medlineplus.gov. Recuperado el 14 de junio de 2023, de

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>

Turner, K., y Garvis, S. (2023). Teacher Educator Wellbeing, Stress and Burnout: A Scoping

Review. *Educ. Sci.* 13(4), 351; <https://doi.org/10.3390/educsci13040351>

Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad

de Zaragoza. <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/113362?page=67>

Viteri Lucio, R. C., Abril Alegría, D. S., & Abril Alegría, P. J. (2022). Revisión literaria estrés y

calidad de vida laboral del personal en el área comercial. *Magazine De Las Ciencias:*

Revista De Investigación E Innovación, 7(2), 50–61.

<https://doi.org/10.33262/rmc.v7i2.2771>

Zavala 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: Carta de impacto Unidad Educativa Distrito Metropolitano



Anexo 2: Carta de impacto Unidad Educativa Villa Florida**UNIDAD EDUCATIVA
"VILLA FLORIDA"**

Santo Domingo, 15 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 DISTRITO METROPOLITANO Y VILLA FLORIDA EN SANTO DOMINGO, ECUADOR. PERÍODO 2023-2024 elaborado por las Srtas. POSLIGUA ORTEGA MARIA BELEN Y TOROCHÉ IDROVO GISELA NATALÍA 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,

Mirian Aguilar. Mg
Rectora de la Unidad Educativa Villa Florida



Anexo 3: Cuestionario aplicado a los docentes para determinar las fuentes de estrés



**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: 250205 /

Santo Domingo - Ecuador / 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!