

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:
MAGÍSTER EN DIRECCIÓN EDUCATIVA MENCIÓN EN ORGANIZACIÓN,
DIRECCIÓN
E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCATIVA MENCIÓN EN ORGANIZACIÓN,
DIRECCIÓN E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

TEMA:
EL ESTRÉS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

Autores:

Lic. Méndez Rodríguez Ruben Darío

Lic. Perugachi Vargas Anthony Paúl

Director:

Mgtr. Castro Castillo Graciela Josefina

Milagro, año 2024

Derechos de autor

Sr. Dr.
Fabricio Guevara Viejó
Rector de la Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, **MENDEZ RODRIGUEZ RUBEN DARIO** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de Magíster en Gestión Educativa con mención en organización, dirección e innovación de los centros educativos, como aporte a la Línea de Investigación Educación de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 24 de septiembre del 2024.



RUBEN DARIO
MENDEZ RODRIGUEZ

LIC. MÉNDEZ RODRÍGUEZ RUBEN DARÍO

C.I. 2450119116

Derechos de autor

Sr. Dr.
Fabricio Guevara Viejó
Rector de la Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, Anthony Paúl Perugachi Vargas en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de Magíster en Gestión Educativa con mención en organización, dirección e innovación de los centros educativo como aporte a la Línea de Investigación en educación de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Quito, 24 de septiembre del 2024



Anthony Paúl Perugachi Vargas
1720981727

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Yo, **CASTRO CASTILLO GRACIELA JOSEFINA** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **MENDEZ RODRIGUEZ RUBEN DARIO**, cuyo tema es **“ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN DESEMPEÑO DOCENTE”**, que aporta a la Línea de Investigación Educación, previo a la obtención del Grado de **Magíster en Gestión Educativa con mención en organización, dirección e innovación de los centros educativos**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 24 de septiembre del 2024



Escaneó el código QR emitido por:
**GRACIELA JOSEFINA
CASTRO CASTILLO**

Mgtr. **CASTRO CASTILLO GRACIELA JOSEFINA**
C.I. 0917037533

Aprobación del tutor del Trabajo de Titulación

Yo, **CASTRO CASTILLO GRACIELA JOSEFINA** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **ANTHONY PAÚL PERUGACHI VARGAS**, cuyo tema es **“ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN DESEMPEÑO DOCENTE”**, que aporta a la Línea de Investigación Educación, previo a la obtención del Grado de **Magíster en Gestión Educativa con mención en organización, dirección e innovación de los centros educativos**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 24 de septiembre del 2024



Mgtr. **CASTRO CASTILLO GRACIELA JOSEFINA**
C.I. 0917037533

Aprobación del tribunal calificador



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO FACULTAD DE POSGRADO CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS**, presentado por **LIC MENDEZ RODRIGUEZ RUBEN DARIO**, otorga al presente proyecto de investigación denominado **"ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE"**, las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	59.67
DEFENSA ORAL	39.00
PROMEDIO	98.67
EQUIVALENTE	Excelente



Escanea el código QR para:
GARDENIA ALEXANDRA
RAMIREZ AGUIRRE

Msc RAMIREZ AGUIRRE GARDENIA ALEXANDRA
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Escanea el código QR para:
ROXANA PAOLA CETRE
VASQUEZ

Mtr. CETRE VASQUEZ ROXANA PAOLA
VOCAL



Escanea el código QR para:
SANDRA MARICELA
CAMPUZANO RODRIGUEZ

Mgtr. CAMPUZANO RODRIGUEZ SANDRA MARICELA
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS**, presentado por **LIC. PERUGACHI VARGAS ANTHONY PAUL**, otorga al presente proyecto de investigación denominado **"ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE"**, las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	59.67
DEFENSA ORAL	39.33
PROMEDIO	99.00
EQUIVALENTE	Excelente



Identificación académica por:
GARDENIA ALEXANDRA
RAMIREZ AGUIRRE

Msc RAMIREZ AGUIRRE GARDENIA ALEXANDRA
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Identificación académica por:
ROXANA PAOLA CETRE
VASQUEZ

Mtr. CETRE VASQUEZ ROXANA PAOLA
VOCAL



Identificación académica por:
SANDRA MARICELA
CAMPUZANO RODRIGUEZ

Mgtr. CAMPUZANO RODRIGUEZ SANDRA MARICELA
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

"Dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes con sus ánimos y confianza nos han motivado a crecer profesionalmente. A la Mgtr. Graciela Castro, nuestros más sinceros agradecimientos por sus valiosos conocimientos y su orientación. Gracias a ella, hemos comprendido la relevancia de priorizar la salud mental y el bienestar laboral en las instituciones educativas, no solo para los docentes, sino para toda la comunidad escolar."

AGRADECIMIENTO

La Universidad Estatal de Milagro, a través de su Facultad de posgrado, nos proporcionó un entorno académico propicio para fortalecernos en conocimientos para realizar esta investigación. Agradecemos especialmente a la Mgtr. Graciela Castro, nuestra tutora, por su dedicación y apoyo constante. De igual manera, expresamos nuestra gratitud a los docentes de la unidad educativa donde se realizó la investigación por su valiosa colaboración en la recolección y análisis de datos.

Resumen

El presente estudio centra su investigación en las formas de cómo el estrés incide en el desempeño docente, identificando la problemática a través de la observación de una Unidad Educativa de clave pastoral en la ciudad de Quito, Ecuador. La investigación tiene por objetivo analizar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente a través de la exploración de la gestión educativa. La investigación se desarrolló a través de un enfoque cuantitativo no experimental, correlacional, en donde se implementó la encuesta como principal instrumento, aplicado a 30 docentes quienes imparten clases a nivel secundaria en la institución educativa observada. Como resultados se obtuvo que el estrés es un fenómeno complejo el cual incide en la labor docente desde diversos ámbitos, siendo la parte administrativa la más influyente a la hora de generar bienestar o malestar en el desempeño del docente. Además, se halló que dentro de la muestra analizada los docentes quienes demuestran mayores niveles de estrés fueron aquellos quienes tienen mayor cantidad de años de edad y labor en la institución. Por otro lado, se plantea una propuesta basada en una serie de proyectos y charlas apoyándose la participación de diversos departamentos administrativos los cuales brindan desde su labor específica posibles soluciones que ayuden a los docentes a conllevar esta problemática en su día a día. Se recomienda mejorar los procesos administrativos, la comunicación asertiva, y la implementación de proyectos los cuales permitan sanear el estrés en los docentes.

Palabras clave: docentes secundarias, estrés docente, procesos administrativos, desempeño docente, líderes educativos.

Abstract

This study focuses its research on the ways in which stress affects teaching performance, identifying the problem through the observation of a pastoral key educational unit in the city of Quito, Ecuador. The objective of the research is to analyze the influence of work stress on teacher performance through the exploration of educational management. The research was developed through a non-experimental, correlational, quantitative approach, where the survey was implemented as the main instrument, applied to 30 teachers who teach at the secondary level in the observed educational institution. The results showed that stress is a complex phenomenon which affects the teaching work from different areas, being the administrative part the most influential when it comes to generating well-being or discomfort in the teacher's performance. In addition, it was found that within the sample analyzed, the teachers who showed higher levels of stress were those who have been working in the institution for more years. On the other hand, a proposal is proposed based on a series of projects and talks supported by the participation of various administrative departments which provide possible solutions from their specific work to help teachers to deal with this problem in their daily work. It is recommended to improve the administrative processes, assertive communication, and the implementation of projects that will allow the teachers to heal stress.

Key words: secondary school teachers, teacher stress, administrative processes, teacher performance, educational leaders.

Lista de figuras

Gráfico 1 Edad de los encuestados	45
Gráfico 2 Tiempo laboral de los encuestados	46

Lista de tablas

Tabla 1 Tiempo laboral y su relación con el estrés	47
Tabla 2 Edad y su relación con el estrés	49
Tabla 3 Correlación de Pearson entre la satisfacción ante los procesos administrativos y el sentirse estresado	51
Tabla 4 Chi cuadrado	52
Tabla 5 Tabla cruzada relación entre diversas variables generadoras de estrés	52

Índice

Introducción.....	1
Capítulo I: El problema de la investigación	5
Objetivo general	10
Objetivos específicos.....	11
Justificación	11
Capítulo II: Marco teórico referencial.....	13
2.1. Estrés	13
2.1.1. Categorías del estrés.....	16
2.2. Gestión educativa	18
2.2.1. Liderazgo institucional.....	21
2.2.2. Evaluación docente.....	21
2.3. Desempeño docente.....	23
2.3.1. Manifestaciones del estrés en el desempeño docente.....	24
2.3.2. Manifestaciones del estrés en la calidad de la enseñanza.....	24
2.4. Factores del estrés docente	25
2.4.1. Factores psicosociales.....	26
2.4.1. Clima organizacional.....	27
2.5. Impacto del estrés.....	28
2.5.1. En la calidad de la enseñanza	28
2.5.2. En la satisfacción laboral.....	29
2.5.2. En el bienestar emocional.....	30
2.6. Estrategias de afrontamiento del estrés y su efectividad.....	31
2.6.1. Comunicación efectiva en el aula.....	31
2.6.2. Desarrollo de competencias emocionales y resiliencia	32
2.6.3. Adopción de metodologías innovadoras.....	32
2.6.4. Mindfulness o atención plena	33
2.6.5. Coaching de vida	35
2.6.6. Conciencia postural	36
Capítulo III: Diseño metodológico.....	37
3.1. Diseño, tipo, enfoque y tratamiento de datos de la información.....	37
3.2. Población.....	38

3.3. Características específicas de la población.....	39
3.3.1. Edad, nivel educativo al que imparte y tiempo laborando en la UE	39
3.3.2. Exposición al estrés laboral	39
3.4. Relevancia para la investigación	39
3.5. Cálculo y tipo de muestra	39
3.6. Procesamiento de la información	41
3.7. Instrumentos	41
3.7.1. Encuestas a docentes	41
3.8. Alcances.....	42
3.8.1. Análisis Cuantitativo del Estrés Laboral	42
3.8.2. Identificación de Factores Estresantes.....	43
3.8.3. Evaluación del Desempeño Docente	43
3.8.4. Enfoque en Procesos Administrativos	43
3.9. Limitaciones	43
3.9.1. Muestra no Probabilística y Tamaño Reducido.....	43
3.9.2. Posible Sesgo de Respuesta.....	44
3.9.3. Falta de Control sobre Variables Externas	44
3.9.4. Limitaciones en la Evaluación del Desempeño Docente.....	44
Capítulo IV: Análisis de resultados	45
4.1. Sección 1 Información demográfica.....	45
4.2. Sección 2 concentración del estrés con el tiempo laboral y la edad.....	47
4.3. Sección 3 correlación de Pearson entre la satisfacción ante los procesos administrativos y el estrés.....	51
4.4. Sección 4 relación entre diversas variables generadoras de estrés.....	52
4.5. Diseño propuesto de intervención educativa.....	54
4.5.1. Título de la Propuesta.....	54
4.5.2. Objetivo General:	55
4.5.3. Objetivos Específicos:.....	55
4.5.4. Metodología.....	57
4.5.5. Actividades Clave.....	57
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	61
5.1. Conclusiones.....	61
5.3. Recomendaciones	62

Bibliografía	64
Anexos	71
Anexo 1. Instrumento de recolección de información	71

UNEMI

Introducción

En el contexto educativo se suscitan un sin número de dificultades y problemáticas debido a diversos factores, entre estos el estrés es una de las problemáticas la cual tiene mayor incidencia en la comunidad educativa generando en sus miembros una serie de consecuencias contraproducentes a nivel físico, emocional, psicológico y cognitivo.

En el presente trabajo de investigación hemos centrado nuestra acción investigativa en una Unidad Educativa particular de clave pastoral ubicada en la ciudad de Quito, para analizar la forma en la cual el estrés incide en el desempeño de uno de los principales colaboradores de la acción educativa, el docente, esto al haber observado las formas en las cuales el estrés ocasionado por diversos factores generados desde el ámbito administrativo incide notablemente en el desempeño docente, quienes demuestran dificultad para innovar, planificar, revisar trabajos, crea material didáctico, entre otras.

Por esta razón buscamos indagar los principales factores estresantes generados desde la parte administrativa y terminan incidiendo de diversas maneras en el docente, esto a partir de un análisis profundo desde las bases y constructos de la gestión educativa.

Esta investigación resulta significativa a la hora de llevar a cabo todo tipo de proceso, proyecto, o actividad educativa, principalmente para los líderes educativos quienes busquen llevar a cabo su labor a un nivel de eficacia y eficiencia óptimo, al entender que el bienestar de los docentes es fundamental para cumplir con cual sean los objetivos deseados ser alcanzados por la institución educativa, debido a que al tener docentes con un nivel de

bienestar equilibrado en todos sus ámbitos se puede garantizar eficiencia y eficacia en el proceso de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes y de esta manera mantener o elevar el nivel de calidad educativa de determinada institución.

Este estudio manejó una metodología cuantitativa no experimental, correlacional y se ubica en los diseños de investigación ex post facto. La componente cuantitativa incluyó la recopilación y procesamiento de datos mediante técnicas de estadística descriptiva, esta se aplicó a través de la encuesta realizada a 30 docentes de la sección secundaria de la institución educativa.

La investigación se estructura en cinco capítulos principales que guían al lector en su análisis y comprensión a través del proceso de investigación:

Problema de investigación

En este capítulo se establecen todos los datos demográficos relevantes para comprender el contexto, las causas y justificaciones necesarias de la problemática establecida, así como la necesidad e importancia de investigar el estrés y su incidencia en el desempeño docente.

Marco teórico referencial

En este capítulo se analiza y utiliza la literatura existente relacionada con la conceptualización y categorías del estrés, la concepción de lo que es la gestión educativa y el desempeño docente, los factores de estrés docente y su impacto desde diversos ámbitos, finalmente se establecieron e indagaron las estrategias de afrontamiento del estrés. De esta manera se construye el marco teórico sustentado desde diversos autores, teorías y enfoques conceptuales relacionados con el trabajo de investigación.

Diseño metodológico

En este apartado se establece el diseño metodológico con su enfoque y tratamiento de datos relevantes en base a la muestra tomada, además se desarrollan las características específicas de esta población muestra y su exposición al estrés laboral a partir de una relevancia metodológica para la investigación, implementando un calculo tipo de muestra para llevar a cabo el procesamiento de la información, con ello a su vez la descripción científica de los instrumentos utilizados para este apartado, finalmente se establecen los alcances y limitaciones que se obtuvieron en este trabajo de investigación.

Análisis de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en la parte metodológica e investigación a través de tablas, gráficas y estadísticas obtenidas de la encuesta y del programa SPSS, en donde realiza un análisis a cada una de las figuras y tablas ubicadas, mismas que fueron organizadas en 4 secciones, concluyendo con un diseño de propuesta de intervención educativa para sanear el estrés docente.

Conclusiones y recomendaciones

Basados en el análisis de resultados desarrollados en el capítulo anterior se establecieron las respectivas conclusiones y recomendaciones en base a las diversas formas en cómo el estrés incide en los docentes de la institución educativa.

Este estudio representa un esfuerzo significativo para comprender las formas de cómo el estrés puede llegar a incidir en el desempeño docente. A través de un análisis teórico y metodológico se pudo llegar a un alcance que permita comprender la realidad de los

docentes encuestados y cómo los procesos administrativos de los líderes educativos pueden resultar ser positivos o contraproducentes a su vez, y a partir de ello establecer una serie de soluciones y estrategias las cuales permitan al docente conllevar esta problemática en su día a día.

Capítulo I: El problema de la investigación

El estrés es un fenómeno complejo que afecta a individuos en diversas profesiones y contextos, y los educadores no son una excepción. A lo largo de las últimas décadas, se ha observado un creciente interés en comprender cómo el estrés impacta la salud mental y física de los profesores, así como en identificar los factores que contribuyen a su aparición y desarrollo. El estrés en los educadores puede manifestarse de diversas maneras, desde el agotamiento emocional y la fatiga física hasta la ansiedad y la depresión. Estas consecuencias pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida de los docentes, así como en su desempeño laboral y en la experiencia educativa de los estudiantes.

Una de las principales causas de estrés entre los educadores parece ser el entorno laboral, que puede estar marcado por altas demandas, recursos limitados y presiones externas. Por ejemplo, estudios como el de Buskila et al. (2020) han encontrado una asociación entre factores relacionados con el lugar de trabajo, como el estrés laboral y las condiciones físicas del entorno, y la prevalencia de afecciones como la fibromialgia entre los docentes. Asimismo, la falta de apoyo por parte de la administración escolar y la carga de trabajo excesiva también han sido identificadas como fuentes de estrés significativas para los educadores (Persson et al., 2021).

Además de los factores laborales, otros estudios han explorado el impacto del estrés ocupacional específico en la salud mental de los docentes. Por ejemplo, Darius et al. (2023) investigaron los efectos del estrés vocal en los profesores de guardería y encontraron que estaba asociado con problemas de salud mental. Del mismo modo, la falta de recursos personales, como la falta de tiempo para el autocuidado, puede contribuir al estrés entre los educadores (Fu et al., 2021).

Sin embargo, no todos los factores relacionados con el estrés en educadores son negativos. Por ejemplo, la investigación de Pozo-Rico et al. (2023) destaca la importancia de la resiliencia y la inteligencia emocional como competencias clave para manejar el estrés en el entorno educativo. Del mismo modo, los programas de mindfulness y otras intervenciones basadas en la atención plena han demostrado ser efectivos para reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional entre los educadores (Fabbro et al., 2020; Norton & Griffith, 2020).

Además de examinar los factores que contribuyen al estrés en los educadores, también es importante considerar cómo este afecta a su salud física y mental. Estudios como el de Mendoza-Castejon et al. (2020) han encontrado diferencias en la respuesta del sistema nervioso autónomo al estrés entre los docentes urbanos y rurales, lo que sugiere que el entorno puede modular los efectos del estrés en el cuerpo. Asimismo, también se ha explorado la relación entre el estrés en educadores y la calidad del sueño (Schmidt et al., 2023), así como los efectos del estrés crónico en la salud cardiovascular (Myburgh-Jacobsz et al., 2022).

Dentro de Ecuador, el análisis del estrés laboral en docentes de instituciones específicas, como la Unidad Educativa 11 de noviembre, proporciona una visión detallada de los factores que contribuyen a este fenómeno. Investigaciones como las de González, Salcedo y Vega Falcón (2023) y Maldonado González (2022) destacan la carga de trabajo, la presión por resultados y la falta de apoyo institucional como algunos de los principales desencadenantes del estrés en los docentes ecuatorianos.

Es importante tener en cuenta que el estrés docente puede variar según la región y el nivel educativo. Por ejemplo, García Lino (2020) investigó el estrés laboral en docentes de

enseñanza secundaria en Manta, mientras que Piedra (s. f.) examinó la prevalencia y los factores asociados del estrés laboral en docentes de primaria y secundaria en Cuenca e Ibarra. Estas diferencias regionales y de nivel educativo pueden influir en las causas y las manifestaciones del estrés en los docentes.

La relación entre el estrés docente y el síndrome de burnout también ha sido objeto de estudio en Ecuador. Aguilar Acosta y Mayorga Lascano (2020) investigaron esta relación en docentes de la Zona 3 del país, señalando una asociación significativa entre el estrés laboral y el burnout. Este hallazgo subraya la importancia de abordar el estrés en los docentes para prevenir el desarrollo de problemas de salud mental y mejorar su bienestar general.

La presente investigación se centra en una institución educativa privada de clave pastoral ubicada en el valle de los Chillos en Quito-Ecuador, donde se ha podido evidenciar las consecuencias que genera el estrés laboral en los docentes de la institución, cabe mencionar que el estrés laboral en los docentes de esta institución surge por factores determinados y relacionados directamente a una desorganización institucional por parte de los directivos encargados del ámbito administrativo y académico de la institución.

La problemática surge a partir del análisis de la interacción y rendimiento docente, en donde se ha podido observar un notorio desempeño laboral debido a causas como: sobre carga laboral, exceso de actividades administrativas por parte de las autoridades y jefes de áreas, exceso de turnos de acompañamiento por parte del departamento de inspección, desorganización académica con actividades extracurriculares de un día a otro, exceso de solicitudes de informes administrativos, escasa socialización de actividades relevantes,

capacitaciones académicas sin planificaciones de tiempo ni pertinencia a procesos actuales, entre otras.

Estas causas han generado notables comportamientos de estrés en los docentes, como: el bajo rendimiento en su labor profesional, cansancio, pérdida de eficiencia y eficacia en el desarrollo de actividades, proyectos educativos sin orientación, retraso en el cumplimiento de destrezas organizadas en la planificación micro curricular, falta de tiempo para desarrollar material didáctico, clases monótonas y tradicionales, entre otras.

Ante esta idea es importante comprender que el estrés laboral es una afección psicosocial que genera una serie de dificultades a quien lo padece dentro de un contexto laboral, siendo más precisos en el ámbito educativo Martínez, Rodríguez y Cobeña (2018) mencionan que: “el docente que sufre estrés laboral puede sentirse cansado, deprimido y tener dificultad para concentrarse; la excesiva carga de trabajo conlleva incluso a que dejen de disfrutar de su trabajo” (p. 86). Esto establece un latente problema social que ataca de diversas formas en la educación ya que el estrés laboral puede surgir de un sin número de formas, provocando un inevitable desempeño en los docentes y con ello la afección directa a la educación de cualquier establecimiento educativo.

De esta manera, en una investigación realizada para identificar las causas del desempeño de los docentes ocasionales de la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, se aplicaron encuestas donde los resultados obtenidos en relación al estrés laboral y el desempeño docente denotan un porcentaje considerable de docentes reportan experimentar estrés en distintos niveles, lo cual tiene repercusiones en su rendimiento laboral. Concretamente, el 37.9% de los encuestados mencionaron que a veces experimentan estrés, lo cual afecta a su desempeño

laboral. Al realizar la correlación entre variables a través de la prueba de CHI-cuadrado se obtiene un valor de 79.38 en razón de verosimilitud. Afirmando la hipótesis “el estrés laboral influye en el desempeño de los docentes” (Yané, 2020).

Por otro lado en la investigación desarrollada por Zapata (2021) aplicada en la universidad Técnica de Babahoyo a los docentes de la carrera de Psicología Clínica buscó diseñar un programa de prevención del estrés laboral para mejorar el desempeño de los docentes, en el cual obtuvo como resultado tras analizar a un grupo muestra de 26 docentes quienes consideran que su trabajo requiere mucho esfuerzo mental y tras las encuestas aplicadas se obtuvo que la falta de herramientas tecnológicas (100%), el exceso de horas de gestión (96%), la falta de coordinación de actividades (92%), una infraestructura no adecuada (77%) y el uso de las Tics (23%) son los principales factores estresores en los docentes. Ante esta realidad se pudo constatar que realmente estos factores estresores influyen en el desempeño de los docentes, conllevándolos a generar diversas falencias en su trabajo, y con ello la necesidad de crear un programa que pueda incidir y ayude a sanear esta problemática identificada.

Ante estos argumentos se ha sustentado que el estrés laboral en los docentes de cualquier institución educativa genera una variedad de dificultades en su desempeño laboral, por esta razón la problemática de nuestra investigación se centra en delimitar los factores estresores generados por la inadecuada gestión educativa de los principales líderes de la institución. Por ello es necesario delimitar los aspectos clave para nuestra investigación:

Incidencia del estrés laboral en el desempeño docente: Se investigará a partir de una serie de encuestas y entrevistas la forma en que el estrés laboral ha influenciado en el desempeño

docente, cómo este fenómeno social afecta en los diversos ámbitos laborales del docente y en que campos se ven más vulnerados.

Principales factores y el impacto del estrés laboral en diferentes dimensiones del desempeño docente: Se delimitaron los principales factores que generan estrés en los docentes y como estos provocan un impacto notable en las diversas dimensiones a las que puede atacar del desempeño docente.

Estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes para hacer frente al estrés laboral:

En este apartado se investigarán las estrategias más eficientes y eficaces a partir de la delimitación de los principales factores estresores, y de esta manera beneficiar a los docentes a desarrollar una serie de herramientas que lo ayuden a conllevar esta problemática psicosocial en su día a día.

El objetivo de esta delimitación es proporcionar un marco claro para investigar y comprender la forma en que el estrés incide sobre los docentes generando un notorio desempeño negativo en las responsabilidades y tareas en su labor diaria, esta investigación no solo pretende brindar la sustentación teórica que nos permita comprender este fenómeno social, si no a su vez identificar las formas en que esta problemática afecta en los docentes y a partir de ello brindar técnicas que permitan hacer frente a esta problemática.

Objetivo general

Analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente a través de la exploración de la gestión educativa.

Objetivos específicos

Identificar los principales factores de estrés en el entorno laboral de los docentes.

Determinar el impacto del estrés laboral en diferentes dimensiones del desempeño docente, como la calidad de la enseñanza, la satisfacción laboral y el bienestar emocional.

Seleccionar técnicas utilizadas por los docentes para hacer frente al estrés laboral y su efectividad en la mejora del desempeño.

Justificación

La presente tesis se enfoca en investigar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en una unidad educativa privada de clave pastoral en el valle de los Chillos en Quito, Ecuador. La importancia de esta investigación radica en la relevancia siendo el estrés laboral un fenómeno significativo en la sociedad actual, y los docentes no están exentos de experimentarlo. Dado que los educadores desempeñan un papel fundamental en la formación de las futuras generaciones, entender cómo el estrés afecta su desempeño es crucial para garantizar una educación de calidad.

El estrés laboral puede tener consecuencias negativas en la salud física y mental de los docentes, así como en su calidad de vida en general. Al comprender las causas y los efectos del estrés en este grupo de profesionales, se pueden implementar medidas para promover su bienestar y mejorar su calidad de vida. El desempeño docente está estrechamente relacionado con la calidad de la educación que reciben los estudiantes. El estrés laboral puede afectar la capacidad de los docentes para enseñar de manera efectiva, lo que a su vez puede influir en el aprendizaje y el desarrollo de los alumnos.

La investigación permitirá identificar los principales factores que contribuyen al estrés laboral en el contexto educativo específico estudiado. Esto proporcionará información valiosa sobre las áreas que requieren intervención y mejora en las prácticas laborales y administrativas de la institución educativa. Al analizar cómo el estrés afecta diferentes aspectos del desempeño docente, como la planificación de clases, la interacción con los estudiantes y la satisfacción laboral, se podrá comprender mejor la dinámica de esta relación y sus implicaciones prácticas.

La investigación también explorará las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes para hacer frente al estrés laboral. Esto puede proporcionar ideas para desarrollar programas de apoyo y capacitación que ayuden a los educadores a manejar mejor el estrés y mejorar su desempeño en el aula.

Los hallazgos de la investigación pueden servir como base para implementar cambios en el entorno laboral de la institución educativa, con el objetivo de reducir los factores estresantes y promoviendo un ambiente más saludable y productivo para los docentes. Los resultados también pueden informar el diseño de programas de formación y desarrollo profesional dirigidos a los docentes, con un enfoque en el manejo del estrés y el fortalecimiento de las habilidades de afrontamiento. A nivel más amplio, los hallazgos de la investigación pueden respaldar la formulación de políticas educativas que aborden el estrés laboral como un factor importante en la calidad de la educación y el bienestar de los docentes.

En resumen, esta tesis con el tema “estrés laboral y su incidencia en el desempeño docente” tiene el potencial de generar conocimientos nuevos y útiles, así como de contribuir a

mejorar las condiciones laborales y la calidad de la educación en el contexto estudiado entre otros.

Capítulo II: Marco teórico referencial

2.1. Estrés

El estrés es una respuesta psicológica y fisiológica a las demandas excesivas del entorno, y puede afectar a cualquier persona en diversas etapas de su vida profesional. En el contexto educativo, los profesores están expuestos a múltiples factores estresantes que pueden afectar su bienestar y desempeño.

Uno de los factores más significativos que contribuyen al estrés de los profesores son las condiciones laborales. Según Buskila et al. (2020), los factores relacionados con el entorno laboral, como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el apoyo organizacional insuficiente, son determinantes clave del estrés. Además, Solís, Lago-Urbano y Real Castela (2023) destacan que la falta de apoyo percibido por parte de la organización puede incrementar el tecnostés, lo que se refiere al estrés asociado con el uso de tecnología en el ámbito educativo.

El manejo de las relaciones con los estudiantes y sus padres también puede ser una fuente de estrés significativa. Koçyiğit y Sezer (2024) investigan las fuentes de estrés en los profesores de preescolar en Turquía y encuentran que las expectativas y demandas de los padres, así como el comportamiento de los estudiantes, son factores críticos que contribuyen al estrés.

El estrés emocional puede ser particularmente desafiante para los profesores. Fynes-Clinton et al. (2022) señalan que la activación neural durante la interferencia emocional está relacionada con la disregulación emocional en los profesores estresados, lo que sugiere que

los profesores que no pueden manejar adecuadamente sus emociones son más susceptibles al estrés.

El estrés no solo proviene del entorno laboral sino también de factores personales. García-Martínez et al. (2021) exploran la relación entre la inteligencia emocional, el rendimiento educativo y el estrés académico en futuros profesores, encontrando que aquellos con mayor inteligencia emocional tienden a manejar mejor el estrés. Esto sugiere que las habilidades personales de manejo emocional son cruciales para mitigar el estrés.

El estrés prolongado puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los profesores. Según Jōgi et al. (2023), el estrés situacional y fisiológico en los profesores puede llevar a síntomas como fatiga, dolores de cabeza y trastornos del sueño. Además, Melguizo-Ibáñez et al. (2022) encuentran que el estrés y el síndrome de burnout son prevalentes entre los aspirantes a profesores en la educación pública española, indicando que el estrés crónico puede llevar a un agotamiento significativo.

El estrés también afecta negativamente el rendimiento profesional. Doyle, Downer y Rimm-Kaufman (2024) señalan que las estrategias de regulación emocional de los profesores están relacionadas con factores de aula y del propio profesor. Aquellos que manejan mejor sus emociones tienden a tener un ambiente de aula más positivo y un rendimiento profesional superior.

Desarrollar la inteligencia emocional puede ser una estrategia efectiva para manejar el estrés. García-Martínez et al. (2021) sugieren que la formación en inteligencia emocional puede ayudar a los profesores a manejar mejor las demandas emocionales de la enseñanza y reducir el estrés.

El apoyo organizacional es crucial para mitigar el estrés. Solís, Lago-Urbano y Real Castela (2023) destacan la importancia de un entorno de apoyo en la organización para reducir el tecnosfés y otros tipos de estrés. Las instituciones educativas deben proporcionar recursos adecuados y un entorno de trabajo positivo para apoyar a sus profesores.

La recuperación adecuada es esencial para manejar el estrés. Horiuchi et al. (2022) investigan cómo las experiencias de recuperación durante el fin de semana pueden moderar el estrés psicológico acumulado durante la semana. Encontraron que las actividades de recuperación efectivas pueden reducir significativamente el estrés acumulado, sugiriendo que los profesores deben involucrarse en actividades relajantes y de recuperación fuera del trabajo.

El entrenamiento en técnicas de manejo del estrés, como la improvisación, puede ser beneficioso. Seppänen et al. (2020) estudian los efectos del entrenamiento en improvisación en los futuros profesores, encontrando que puede mejorar las respuestas conductuales, neuroendocrinas y psicofisiológicas al estrés social. Esto sugiere que las intervenciones activas y participativas pueden ser útiles para mejorar la resiliencia al estrés.

El estrés en los profesores es un problema multifacético que surge de una combinación de factores laborales, organizacionales, emocionales y personales. Sus efectos negativos en la salud y el rendimiento profesional son significativos, pero pueden ser mitigados mediante estrategias efectivas como el desarrollo de la inteligencia emocional, el apoyo organizacional, actividades de recuperación y entrenamiento en técnicas de manejo del estrés.

2.1.1. Categorías del estrés

Según Saavedra (2022) en su revisión sistemática de la literatura, el estrés puede dividirse en dos categorías principales: eustrés y distrés. Ambos tipos de estrés tienen implicaciones significativas en el desempeño y bienestar de los docentes, quienes enfrentan constantemente demandas emocionales y laborales.

Eustrés: El Estrés Positivo. El término eustrés se refiere al estrés que es percibido como beneficioso o motivador. Es el tipo de estrés que puede llevar a los individuos a alcanzar un mayor rendimiento y satisfacción. En el contexto docente, el eustrés puede manifestarse cuando los educadores se enfrentan a desafíos manejables que les permiten crecer profesionalmente y mejorar sus habilidades.

Características del Eustrés. Motivación y Energía Positiva: Los docentes experimentan un aumento en la energía y la motivación, lo que les permite abordar sus tareas con entusiasmo.

Mejora del Rendimiento: Este tipo de estrés puede mejorar el rendimiento al impulsar a los docentes a encontrar soluciones creativas y efectivas a los problemas.

Crecimiento Profesional: El eustrés fomenta el desarrollo profesional al desafiar a los docentes a salir de su zona de confort y adquirir nuevas competencias.

Satisfacción Laboral: A menudo, el eustrés está asociado con una mayor satisfacción laboral, ya que los logros obtenidos bajo estrés positivo son percibidos como valiosos y gratificantes.

Distrés: El Estrés Negativo. Por otro lado, el distrés es el tipo de estrés que es percibido como dañino y abrumador. Este tipo de estrés puede tener efectos perjudiciales tanto a nivel físico como emocional y es particularmente prevalente en profesiones como la docencia, donde las demandas pueden ser constantes y altas.

Características del Distrés. Agotamiento Emocional y Físico: Los docentes bajo distrés a menudo experimentan fatiga crónica, insomnio y una sensación general de agotamiento.

Problemas de Salud: El distrés puede llevar a problemas de salud como hipertensión, dolores musculares y gastrointestinales.

Impacto en el Rendimiento: A diferencia del eustrés, el distrés tiende a disminuir el rendimiento laboral, afectando negativamente la capacidad de concentración y la eficacia en el aula.

Desmotivación y Desesperanza: Los sentimientos de desesperanza y desmotivación son comunes, lo que puede llevar a un aumento del absentismo y la intención de dejar la profesión.

Aislamiento Social: El distrés puede hacer que los docentes se aíslen de sus colegas y dejen de participar en actividades colaborativas, exacerbando aún más los sentimientos de soledad y estrés.

Estrategias para Fomentar el Eustrés y Mitigar el Distrés. Es crucial que las instituciones educativas implementen estrategias que fomenten el eustrés y mitiguen el distrés. Algunas de estas estrategias incluyen:

Apoyo Institucional: Crear un entorno de trabajo que brinde apoyo emocional y profesional a los docentes.

Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo que permitan a los docentes adquirir nuevas habilidades y conocimientos.

Gestión del Tiempo: Enseñar a los docentes técnicas de gestión del tiempo para manejar sus responsabilidades de manera más efectiva.

Programas de Bienestar: Implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, mindfulness y asesoramiento psicológico.

Ambiente Colaborativo: Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo donde los docentes se sientan parte de una comunidad de apoyo.

2.2. Gestión educativa

La gestión educativa se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos y procesos educativos para alcanzar objetivos educativos específicos y mejorar la calidad de la educación. Según Félix y Castro (2023), la gestión educativa abarca un conjunto de prácticas y estrategias que buscan optimizar el funcionamiento de las instituciones educativas y garantizar una educación de alta calidad para los estudiantes.

Este concepto incluye varias dimensiones clave:

Planificación: Implica la definición de objetivos y metas educativas claras, así como el desarrollo de estrategias y planes de acción para lograrlos. La planificación educativa es fundamental para guiar las actividades y decisiones dentro de una institución educativa.

Organización: Se refiere a la estructuración de los recursos humanos, materiales y financieros de manera eficiente. Esto incluye la asignación de roles y responsabilidades, la creación de estructuras organizativas y la gestión del tiempo y los recursos.

Dirección: Enfoca en liderar y motivar al personal educativo para alcanzar los objetivos establecidos. Esto incluye la toma de decisiones, la comunicación efectiva y el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo y positivo.

Control: Involucra el monitoreo y evaluación de los procesos y resultados educativos para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos y metas. Esto también incluye la implementación de mecanismos de retroalimentación y ajuste para mejorar continuamente la gestión educativa.

Innovación y Adaptación: La gestión educativa debe ser flexible y capaz de adaptarse a los cambios y desafíos del entorno educativo. Esto incluye la incorporación de nuevas tecnologías, metodologías pedagógicas innovadoras y prácticas de gestión basadas en la evidencia.

Calidad Educativa: Un aspecto central de la gestión educativa es asegurar y mejorar la calidad de la educación. Esto implica la implementación de estándares de calidad, la evaluación continua del desempeño educativo y la adopción de mejores prácticas para garantizar que los estudiantes reciban una educación de excelencia.

En resumen, la gestión educativa es un proceso colaborativo siendo los líderes educativos encargados de desarrollar, emplear, ejecutar una serie de decisiones, programas y proyectos que velen por el bienestar y desarrollo integral de la institución educativa a la que representan. Sin embargo, el liderazgo y las decisiones tomadas por el director de una

institución a partir de su gestión educativa no pueden llevarse a cabo sin el trabajo de sus principales colaboradores, “los docentes”.

Para brindar una educación de nivel, eficiente y eficaz es el personal docente el engranaje encargado de permitir el desarrollo de los objetivos, programas y proyectos planteados por los líderes educativos. Por esta razón, los líderes necesitan formular la gestión educativa no solo en su individualidad sino desde y hacia una perspectiva empática del personal docente, sus principales colaboradores, Moran (2021)

En ese sentido el rol del equipo directivo o del director como líder pedagógico toma una mayor importancia dentro de la gestión pedagógica, ya que una de sus principales funciones es el acompañamiento, seguimiento y monitoreo de todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, y los resultados que se obtengan dependen en gran medida del estado emocional de los docentes. (p.5)

Ante esta idea es importante considerar que toda acción o decisión tomada por los líderes de la institución educativa tendrá una incidencia notoria en toda la comunidad educativa y sus integrantes. Sin embargo, considerar el estado emocional de los docentes y evitar en lo posible generar niveles de estrés altos en quienes son los principales accionadores de la gestión educativa, porque al no ser así puede ser contraproducente, generar niveles de estrés elevados en el personal docente puede llegar a poner en riesgo el desarrollo adecuado de su desempeño y con ello afectar la calidad, eficiencia y eficacia educativa.

De esta manera Moran (2021) en su investigación tuvo por objetivo el determinar si existe influencia del liderazgo directivo en el estrés que experimentan los docentes de la institución educativa en donde como resultados obtuvo que de forma general existe una influencia significativa del liderazgo directivo y el estrés docente en la institución educativa "Sor Ana" esto debido a los resultados obtenidos en una prueba estadística de Chi Cuadrado, en donde en este caso particular la influencia es positiva y de nivel bajo, además determinó que el nivel de liderazgo percibido por los docentes se encuentra en un nivel

regular mencionando que el liderazgo ejercido en la institución no es inadecuado, finalmente, logró determinar el nivel de estrés que padecen los docentes, los cuales reflejaron un nivel moderado, un 60,8 % de los docentes reflejaron esto mientras que solo un 4.3% de docentes perciben un nivel alto de estrés.

2.2.1. Liderazgo institucional

El liderazgo en las instituciones educativas juega un papel crucial en la gestión del estrés docente. Mallma (2019) destaca que el liderazgo pedagógico puede proporcionar nuevas perspectivas para mejorar el desempeño docente, al fomentar un entorno de apoyo y desarrollo profesional continuo. Espinoza et al. (2020) también enfatizan la importancia del liderazgo directivo, señalando que un liderazgo efectivo, alineado con las normativas legales ecuatorianas, puede mitigar el estrés y mejorar el desempeño de los docentes. Los líderes educativos que adoptan un enfoque colaborativo y participativo tienden a crear un clima laboral positivo, reduciendo así los niveles de estrés.

Ética del gerente educativo. La ética del gerente educativo también influye en el desempeño docente. Villalobos et al. (2022) discuten cómo los valores éticos y el comportamiento del liderazgo educativo pueden impactar directamente en el bienestar y el rendimiento de los docentes. Un liderazgo ético y responsable no solo fomenta un ambiente de confianza y respeto, sino que también contribuye a reducir el estrés al garantizar que los docentes se sientan valorados y apoyados en su trabajo.

2.2.2. Evaluación docente

La evaluación docente es una práctica que puede generar estrés significativo. Fuentes, Garcés y Valenzuela (2023) analizan la evaluación docente y el portafolio como herramientas para medir el desempeño profesional en Chile. Si bien estas evaluaciones son

esenciales para garantizar la calidad educativa, también pueden ser una fuente de ansiedad para los docentes, especialmente si no están acompañadas de retroalimentación constructiva y apoyo institucional. Morales-Soto y Pérez-Trujillo (2021) discuten las experiencias de docentes evaluadores certificados en México, señalando que una evaluación bien diseñada puede mejorar el desempeño docente al identificar áreas de mejora y promover el desarrollo profesional.

Rodríguez (2020) destaca la importancia de la evaluación formativa como una práctica eficaz en el desempeño docente. La evaluación formativa, cuando se implementa correctamente, puede reducir el estrés al proporcionar a los docentes retroalimentación continua y oportunidades para mejorar. Sin embargo, si se percibe como una herramienta de control en lugar de desarrollo, puede aumentar los niveles de estrés y afectar negativamente el desempeño docente.

Las manifestaciones del estrés en el desempeño docente son multifacéticas y pueden ser influenciadas por una variedad de factores, incluyendo el liderazgo, la salud mental, las evaluaciones formativas, y el clima organizacional. Un liderazgo pedagógico y directivo eficaz, junto con un enfoque en la salud mental y el bienestar, puede mitigar el estrés y mejorar significativamente el desempeño docente. Es esencial que las instituciones educativas implementen estrategias de apoyo y desarrollo profesional continuo para crear un entorno laboral positivo y reducir las manifestaciones del estrés, garantizando así una educación de calidad para los estudiantes.

2.3. Desempeño docente

El desempeño docente se refiere a la capacidad y efectividad de los docentes en la ejecución de sus funciones educativas. Según Guzmán, Montalvo, Moreano y Gonzales (2021), el desempeño docente abarca una serie de habilidades, competencias y comportamientos que los educadores deben poseer y desarrollar para facilitar el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva. Este concepto incluye varios aspectos esenciales:

Dominio de Contenidos: Conocimiento profundo de la materia que enseñan, lo cual es fundamental para transmitir conceptos de manera clara y precisa.

Metodología Didáctica: Uso de estrategias pedagógicas y técnicas de enseñanza que promuevan un aprendizaje significativo y el desarrollo de habilidades críticas en los estudiantes.

Gestión del Aula: Capacidad para manejar el ambiente de la clase, mantener la disciplina y crear un entorno de aprendizaje positivo y productivo.

Evaluación del Aprendizaje: Habilidad para diseñar y aplicar evaluaciones que reflejen el progreso y comprensión de los estudiantes, así como proporcionar retroalimentación constructiva.

Desarrollo Profesional: Compromiso con el aprendizaje continuo y la mejora profesional mediante la participación en capacitaciones, talleres y otros programas de desarrollo.

Relaciones Interpersonales: Capacidad para establecer relaciones positivas y de apoyo con los estudiantes, colegas, padres y la comunidad educativa en general.

Adaptación e Innovación: Flexibilidad para adaptarse a cambios y nuevos desafíos en el entorno educativo, incluyendo la integración de tecnologías y metodologías innovadoras en la enseñanza.

El desempeño docente, por lo tanto, no solo se limita a la entrega de contenidos académicos, sino que también implica un enfoque integral que abarca el desarrollo profesional continuo, la gestión efectiva del aula y la creación de un ambiente de aprendizaje enriquecedor y motivador para los estudiantes. En la revisión sistemática realizada por Guzmán et al. (2021), se destaca la importancia de estos diversos componentes y se subraya que un desempeño docente efectivo es crucial para mejorar los resultados educativos y el éxito académico de los estudiantes.

2.3.1. Manifestaciones del estrés en el desempeño docente

El estrés laboral tiene efectos profundos en la salud mental y física de los docentes. Avilés et al. (2020) examinan las reacciones psicosomáticas producidas por el estrés en docentes universitarios, destacando que el estrés crónico puede llevar a problemas de salud mental graves, como ansiedad y depresión. Estos problemas no solo afectan el bienestar personal de los docentes, sino que también tienen un impacto negativo en su desempeño profesional, limitando su capacidad para enseñar de manera efectiva y mantener relaciones positivas con los estudiantes.

2.3.2. Manifestaciones del estrés en la calidad de la enseñanza

El estrés puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza. Los docentes estresados pueden tener dificultades para concentrarse, planificar lecciones y responder adecuadamente a las necesidades de los estudiantes. Según Alwaely y Jarrah (2020), el burnout reduce significativamente la capacidad de los docentes para desempeñarse de manera efectiva, lo que impacta directamente en la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

Ramírez, Chávez y Mallqui (2020) examinan la relación entre el desempeño pedagógico de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. El estrés docente puede disminuir la calidad de la enseñanza, ya que afecta la capacidad del docente para preparar clases efectivas, mantener la atención y el interés de los estudiantes, y evaluar su progreso de manera justa y precisa. La sobrecarga de trabajo y las altas expectativas son factores que incrementan los niveles de estrés y, en consecuencia, deterioran el desempeño pedagógico.

Innovación y creatividad. El estrés también puede inhibir la innovación y creatividad de los docentes. Cuando los docentes están abrumados por el estrés, es menos probable que experimenten con nuevas metodologías de enseñanza o incorporen innovaciones tecnológicas en el aula. Wu et al. (2022) sugieren que la implementación de estrategias de optimización basadas en el aprendizaje puede ser una forma de aliviar el estrés y fomentar la creatividad en la resolución de problemas educativos.

2.4. Factores del estrés docente

El estrés docente como ya se ha mencionado, es una afección que puede llegar a incidir de formas negativas en el ser humano, este es capaz de afectar a nivel físico, psicológico y emocional. Sin embargo, existe un sin número de factores dependiendo del contexto educativo causantes del estrés en los docentes, quienes están expuestos a una serie de situaciones estresantes dentro del medio educativo. En este apartado nos hemos enfocado en determinar los factores psicosociales, personales, y de clima organizacional que pueden afectar directamente al personal docente.

2.4.1. Factores psicosociales

Los factores psicosociales son un conjunto de condiciones que posee el individuo desde diversos medios como el laboral, extralaboral, el nivel de presión, cantidad de trabajo, estabilidad laboral, reconocimiento, excesiva carga laboral, entre otras, estas influyen en la aparición de estrés, generando afecciones negativas en su salud a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social, manifestándose en las principales causas de depresión y dolor en el docente (Alvites, 2019).

Estos factores psicosociales pueden desencadenar una serie de complicaciones al momento de generar niveles de estrés crónicos en los docentes, causando depresión y bajo rendimiento en las actividades cotidianas del sujeto, por esta razón Alvites (2019) en su investigación

Centró en relacionar el estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, en una muestra no probabilística $n= 81$ docentes de diferentes países, del nivel de educación básica y universitaria, para la recolección de datos se utilizaron la Escala Docente (ED-6 $\alpha=0.932$) y Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS $\alpha=0.916$), con un diseño no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos indican que existe correlación significativa entre el estrés docente y los factores psicosociales, ($p=.000$), prevaleciendo en su mayoría el nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas que se correlacionan con los factores psicosociales. (p.2)

De esta manera podemos determinar que los factores psicosociales pueden surgir desde diversas condiciones vividas por el docente hasta por los diversos ámbitos de su diario vivir dentro de la institución educativa, siendo el estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas los principales factores psicosociales surgidos ante los diversos estímulos negativos desencadenante de esta afección como es el estrés docente.

2.4.1. Clima organizacional

Los factores estresores generados dentro del clima organizacional tienen una relación de dependencia entre el contexto y características individuales de la población quienes conforman la institución educativa. El clima organizacional dentro de una escuela va a variar incluso desde la personalidad que tenga cada individuo dentro del campo educativo. Sanchez (2017) desde su trabajo de investigación en donde aplicó una correlación de Pearson obtuvo estadísticas han afirmado la rotunda incidencia en el estrés docente, de los siguientes factores hallados en el clima organizacional, los cuales son: Estrés y su relación con la edad en donde este factor incide de forma negativa hacia los docentes más nuevos en el campo educativo, abrumándolos con toda la carga laboral implicada en el quehacer docente, conllevándolos incluso a la disertación de su carrera; con el género se reflejó desde las responsabilidades extra que suelen tener las docentes mujeres con su familia; según su condición laboral debido a que suele recaer mayor responsabilidad y las actividades ejercidas por los docentes con contrato fijo; por su estado civil, aquí los docentes con hijos en una etapa escolar adquieren mayor actividades debido a la ayuda que deben brindar a sus hijos; finalmente de acuerdo a su tiempo de servicio reflejan que los docentes que más se ven afectados por estrés son los que se encuentran en un nivel medio de antigüedad, ya que los más antiguos tienen gran experiencia para manejar las actividades, y los nuevos al ser recién ingresados tienen de forma reciente todos los conocimientos aprendidos en su formación previa.

En definitiva, los factores que más atañen al personal docente generándoles estrés dentro del clima organizacional están arraigados y direccionados a las responsabilidades extras en la labor institucional. Lamentablemente muchos de estos requerimientos extra no están dentro de la disponibilidad del docente, lo cual termina generando una acumulación de

responsabilidades generando inevitablemente un inminente estrés crónico. Un claro ejemplo son aquellos docentes quienes viven momentos donde tienen más trabajo y responsabilidades, pero poco tiempo para efectuarlo debido a la carga familiar.

2.5. Impacto del estrés

2.5.1. En la calidad de la enseñanza

La calidad de enseñanza es uno de los principales objetivos deseado por toda institución educativa ser alcanzado y brindado a su comunidad educativa, sin embargo, es un objetivo de difícil logro sin un equilibrio entre el respeto, un adecuado ambiente laboral, profesionalismo, comunicación, habilidades blandas, organización, y entre otras. En todo contexto educativo el alcance de un próspero nivel de calidad de enseñanza puede ponerse en riesgo por un sin número de factores disruptivos surgidos dentro del medio educativo, entre ellos el estrés, es un factor de considerable afectación el cual pone en riesgo el alcance del propósito educativo, al incidir de forma negativa y directamente a los principales guías y constructores de la educación, los docentes.

En torno a esta idea, Villantoy (2020) en su investigación buscó obtener la correlación entre el estrés y la calidad de la enseñanza, obteniendo como resultados:

Evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es $-.715$ demuestra una relación inversa negativa, con una significancia de $(p=0.000)$ menor al 0.005 [...] los docentes que formaron parte de la investigación son conscientes de que es necesaria una evaluación de su trabajo, para tomar decisiones sobre calidad educativa de los estudiantes y de su rendimiento escolar. Se concluye que, para muchos docentes encuestados al hablar de calidad educativa, actualmente solo se remiten a la consolidación numérica de resultados de evaluaciones más no de los aspectos de una formación integral, tales como factores emocionales y físicos propios de la edad del estudiante. (p.39)

Esta investigación nos asevera que el estrés es un factor negativo incidente en el desarrollo de un adecuado nivel en la calidad educativa de toda institución, además, esta situación

adversa se potencia al momento cuando los líderes educativos adoptan la idea “para mejorar la calidad educativa solo es importante el aporte y desarrollo académico y cuantitativo de sus docentes”, dejando la parte interna a un lado, como es la emocional y afectiva. De esta forma se da paso al estrés desde una inadecuada gestión educativa incidiendo negativamente en el desempeño docente y con ello afectando a la construcción de una institución educativa de calidad.

2.5.2. En la satisfacción laboral

El nivel de satisfacción laboral en los docentes está ligado al clima, contexto y las diversas situaciones suscitadas en el campo educativo, en donde estas variables son las que determinan el nivel de satisfacción laboral entre el personal docente, permitiendo a los líderes educativos tener un panorama amplio de la situación socioemocional de su personal, sin embargo dentro de nuestro contexto educativo los resultados de este análisis de clima suelen arrojar preocupantes niveles de insatisfacción laboral.

De esta manera, Guerra, Santander y Rodríguez (2017) en su investigación desarrollaron la prueba no paramétrica de Spearman en donde obtuvieron una correlación negativa entre la satisfacción laboral y el estrés psicológico de - 0,20 con un nivel de significancia de 0,01, significativo al nivel 0,05 de una cola, en este punto se debe señalar que este es el nivel de significancia esperado para estudios con ciencias sociales. Esto evidencia que, aunque la correlación no es elevada, es significativa, de esa manera concluyeron cuyos docentes quienes ocupan cargos con más responsabilidades muestran una mayor incidencia de estrés psicológico y menor satisfacción laboral, aseverando a las responsabilidades provocar el aumento de los niveles de estrés en ciertas condiciones las cuales regula nuestras ideas respecto a qué tan satisfechos nos sentimos con nuestras actividades realizadas dentro de

nuestro quehacer docente, también se observó en los resultados la correlación entre la variable sociodemográfica edad y el nivel de satisfacción laboral en donde encontraron que la edad tiene relación con la puntuación obtenida en el test de Satisfacción Laboral, siendo menor la satisfacción a medida o de la edad del trabajador aumenta.

2.5.2. En el bienestar emocional

Tenemos clara la tesis de la incidencia del estrés en los diversos ámbitos de la vida del ser humano. Dentro del educativo, se ve mayormente afectado el ámbito del bienestar emocional esto debido a que el estrés pese a ser generado y tener mayor influencia dentro del campo laboral, este tiende a causar un sin número de consecuencias en la vida personal del docente.

Ante esta idea Torres (2017), “el estrés es parte de la actividad en la vida cotidiana y en cierta forma un móvil para accionarse en cualquier contexto laboral, pero cuando este es abrumador pone a prueba la salud física y emocional del maestro” (p.3). El bienestar emocional del docente es un factor que debe ser tratado como un objetivo prioritario a cuidar dentro de toda institución educativa debido al rol indispensable del docente en la acción educativa, sin embargo, el estrés se manifiesta de formas diversas para llegar a afectar a niveles críticos al docente y generar en ellos una variedad de sintomatologías.

De esta manera podemos concebir el bienestar emocional del docente y el gran impacto que puede llegar a tener el estrés al generar una diversa gama de dificultades donde ubican al docente en una situación compleja para su vida y de acuerdo a una de las sintomatologías a nivel emocional que propone Paula (como se citó en Torres, 2017)

Sintomatología Emocional: está relacionada con el manejo de los afectos, es decir, distanciamiento con las personas, poca tolerancia a la frustración, cansancio, culpabilidad, problemas de autoestima, soledad, desorientado, depresivo, etc. Para ejemplificar esta sintomatología: un maestro puede estar teniendo dificultades

persistentes para relacionarse con sus alumnos poniendo distancia evitando el acercamiento de sus alumnos después de clase debido al sentimiento de culpa por la falta de reconocimiento de su director. (p.6)

Todas estas sintomatologías generadas por el estrés son resultado del día a día vivido por los educadores. Considerando la importancia de aprender formas y estrategias de conllevar su labor docente, es vital para todas las instituciones educativa preocuparse por ello y generar formas de aliviar el estrés a través de la creación y ejecución de programas enfocada al manejo adecuado de situaciones adversas, las cuales en muchas ocasiones son inevitables de vivir, como es el estrés.

2.6. Estrategias de afrontamiento del estrés y su efectividad

2.6.1. Comunicación efectiva en el aula

Karjalainen et al. (2020) investigan la implementación y evaluación de un programa de intervención para docentes centrado en la comunicación en el aula. Este estudio resalta la importancia de capacitar a los docentes en técnicas de comunicación efectiva para manejar mejor las dinámicas del aula y reducir el estrés asociado a la gestión del comportamiento de los estudiantes. Las intervenciones que mejoran las habilidades comunicativas de los docentes no solo facilitan un ambiente de aprendizaje más armonioso, sino que también disminuyen la carga emocional y el estrés diario al proporcionar herramientas claras para resolver conflictos y fomentar la participación activa de los estudiantes.

El programa evaluado por Karjalainen et al. mostró resultados positivos significativos. Los docentes que participaron reportaron una disminución en sus niveles de estrés y una mayor confianza en su capacidad para manejar situaciones difíciles en el aula. Este enfoque resalta que la mejora en la comunicación no solo es vital para la gestión del aula, sino también para el bienestar emocional de los docentes.

2.6.2. Desarrollo de competencias emocionales y resiliencia

Otra estrategia clave para reducir el estrés en docentes es el desarrollo de competencias emocionales y la resiliencia. Pozo-Rico et al. (2023) destacan la importancia de incluir en la formación de docentes competencias relacionadas con el bienestar, la inteligencia emocional y la resiliencia. En tiempos desafiantes, como los vividos durante la pandemia de COVID-19, estas competencias son cruciales para que los docentes puedan adaptarse a nuevas metodologías y tecnologías educativas sin que esto les cause un estrés indebido. Incorporar entrenamiento en bienestar y resiliencia dentro de los programas de formación docente ayuda a los profesores a manejar mejor el estrés y los cambios constantes en el entorno educativo. Pozo-Rico et al. encontraron que los docentes que participaron en programas de formación que incluían estos componentes reportaron una mejora significativa en su bienestar general y una mayor capacidad para afrontar desafíos tanto personales como profesionales. Además, estos programas fomentan una actitud positiva hacia la innovación y el cambio, elementos esenciales en el contexto educativo actual.

2.6.3. Adopción de metodologías innovadoras

La adopción de metodologías innovadoras también juega un papel crucial en la reducción del estrés docente. Las metodologías activas y participativas, como el aprendizaje basado en proyectos y el uso de tecnologías educativas, no solo enriquecen el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que también pueden hacer que la experiencia docente sea más gratificante y menos estresante. Los docentes que sienten que están a la vanguardia de la educación y que cuentan con las herramientas y habilidades para implementar nuevas metodologías tienden a experimentar menos estrés y una mayor satisfacción laboral. Pozo-Rico et al. (2023) argumentan que las innovaciones educativas deben ser acompañadas de un apoyo continuo y formación adecuada para los docentes. Esto incluye

no solo capacitación técnica, sino también el desarrollo de habilidades blandas que faciliten la adopción de nuevas prácticas pedagógicas. El apoyo institucional y la formación continua son esenciales para que los docentes se sientan respaldados y preparados para enfrentar los retos de la enseñanza moderna.

2.6.4. Mindfulness o atención plena

El mindfulness, o atención plena, es una práctica que implica prestar atención de manera intencional al momento presente sin juzgar. Se origina en tradiciones meditativas orientales, pero en las últimas décadas ha sido adaptado en contextos occidentales, particularmente en áreas relacionadas con la salud mental y el manejo del estrés. La práctica regular de mindfulness incluye técnicas como la meditación, la respiración consciente y el escaneo corporal.

Lestage y Bergugnat (2019) realizaron un estudio piloto no aleatorizado para evaluar los efectos del mindfulness en la salud mental de los docentes. Los resultados de este estudio son alentadores, mostrando que la práctica del mindfulness puede llevar a una significativa reducción del estrés y mejora del bienestar emocional en los docentes.

El estudio encontró que los docentes que participaron en un programa de mindfulness reportaron una disminución en los niveles de ansiedad y estrés, así como una mejora en su capacidad para manejar situaciones estresantes. Además, se observó un incremento en la percepción de bienestar general y satisfacción laboral. Estos resultados sugieren que el mindfulness no solo ayuda a reducir el estrés inmediato, sino que también contribuye a desarrollar una mayor resiliencia a largo plazo.

El mindfulness actúa a través de varios mecanismos. En primer lugar, ayuda a los individuos a enfocarse en el momento presente, reduciendo la rumiación y las

preocupaciones sobre el pasado o el futuro, que son fuentes comunes de estrés. En segundo lugar, promueve una mayor conciencia de las emociones y pensamientos, lo que facilita una respuesta más reflexiva y menos reactiva a los estresores. Finalmente, el mindfulness mejora la regulación emocional, permitiendo a los docentes manejar mejor las emociones negativas y mantener una actitud más equilibrada frente a los desafíos.

Para que los beneficios del mindfulness se traduzcan en mejoras sostenibles, es fundamental implementar programas bien estructurados en el ámbito educativo. Estos programas deben incluir sesiones regulares de práctica de mindfulness, así como capacitación para que los docentes puedan integrar estas técnicas en su vida diaria y en su práctica pedagógica.

Un programa efectivo de mindfulness para docentes debe comenzar con una introducción teórica sobre los principios del mindfulness y sus beneficios. Posteriormente, debe incluir prácticas guiadas de meditación y otras técnicas de mindfulness, como la respiración consciente y el escaneo corporal. Es importante también crear un espacio para que los docentes compartan sus experiencias y reflexionen sobre cómo la práctica de mindfulness afecta su bienestar y su desempeño laboral.

Si bien los beneficios del mindfulness están bien documentados, la implementación de estos programas puede enfrentar ciertos desafíos. Entre ellos, la resistencia al cambio por parte de algunos docentes y la necesidad de dedicar tiempo y recursos a la formación. Para superar estos obstáculos, es crucial contar con el apoyo institucional y demostrar, a través de evidencia clara, los beneficios tangibles de la práctica del mindfulness.

2.6.5. Coaching de vida

El coaching de vida es una intervención que busca ayudar a las personas a alcanzar sus metas personales y profesionales mediante el desarrollo de habilidades y estrategias de afrontamiento. Un estudio realizado por Aboalshamat et al. (2020) demostró que el coaching de vida puede tener un impacto significativo en la reducción del estrés psicológico. Aunque el estudio se centró en estudiantes de odontología, los principios y beneficios del coaching de vida son aplicables a los docentes.

El coaching de vida proporciona un espacio seguro para que los docentes reflexionen sobre sus desafíos y desarrollen nuevas formas de manejarlos. Este enfoque fomenta la autoconciencia, ayudando a los docentes a identificar las fuentes de su estrés y a desarrollar estrategias personalizadas para enfrentarlas. Los beneficios específicos del coaching de vida incluyen:

Reducción del Estrés: El coaching ayuda a los docentes a identificar y modificar patrones de pensamiento negativos, lo que puede reducir significativamente el estrés.

Mejora de la Resiliencia: A través del coaching, los docentes pueden desarrollar una mayor capacidad para enfrentar adversidades, lo que mejora su resiliencia.

Desarrollo de Habilidades de Afrontamiento: El coaching proporciona herramientas prácticas para manejar el estrés diario, como técnicas de relajación y gestión del tiempo.

Para implementar el coaching de vida en el ámbito educativo, es necesario contar con coaches capacitados que puedan trabajar con los docentes de manera regular. Las sesiones pueden realizarse individualmente o en grupos pequeños, y deben centrarse en el desarrollo de habilidades prácticas y en la creación de un plan de acción personal.

2.6.6. Conciencia postural

Otra técnica prometedora para la reducción del estrés en docentes es la conciencia postural, que implica el uso consciente de la postura y el movimiento para influir en el estado mental y emocional. Peper, Harvey y Hamiel (2019) sugieren que la conciencia postural puede transformar los pensamientos y aumentar la eficacia tanto en la enseñanza como en la terapia.

La conciencia postural se basa en la conexión entre el cuerpo y la mente. La postura y el movimiento no solo reflejan nuestro estado emocional, sino que también pueden influir en él. Mantener una postura abierta y relajada puede ayudar a reducir los niveles de estrés y ansiedad, mientras que una postura cerrada y tensa puede exacerbar estos sentimientos.

A continuación, se mencionan los beneficios de la conciencia postural:

Reducción de la Tensión Física: Una postura adecuada puede ayudar a aliviar la tensión muscular y reducir el dolor físico, que a menudo es una manifestación del estrés.

Mejora del Estado de Ánimo: La postura y el movimiento pueden influir en el estado de ánimo y en la percepción del estrés, promoviendo una sensación de calma y bienestar.

Aumento de la Energía y la Concentración: Una postura correcta puede mejorar la respiración y la circulación, lo que a su vez aumenta los niveles de energía y la capacidad de concentración.

Para integrar la conciencia postural en el ámbito educativo, se pueden organizar talleres y sesiones de entrenamiento donde los docentes aprendan técnicas de postura y movimiento conscientes. Estas sesiones deben ser prácticas y proporcionar a los docentes herramientas que puedan aplicar en su vida diaria y en el aula.

Capítulo III: Diseño metodológico

3.1. Diseño, tipo, enfoque y tratamiento de datos de la información

La metodología utilizada en el presente estudio es cuantitativa no experimental, correlacional y se ubica en los diseños de investigación ex post facto. La componente cuantitativa incluyó la recopilación y procesamiento de datos mediante técnicas de estadística descriptiva como: (1) cálculo de medidas de tendencia central, para describir las características observadas, (2) tablas de contingencia para mostrar la relación entre las variables “edad” y “tiempo laborando en la UE” con “sentirse estresado”, (3) coeficiente de correlación de Pearson para medir la relación estadística entre la variable “satisfacción de los procesos administrativos” y “sentirse estresado”, (4) la prueba de independencia ji cuadrado se utilizó para determinar si la hipótesis “Los procesos administrativos causan estrés a los docentes” se aprobaba o se negaba y (5) la prueba de regresión lineal para modelar y analizar la relación entre la variable dependiente “sentirse estresado” y las variables independientes “insuficiente tiempo para la creación de material”, “recursos proporcionados por la UE”, “tensión entre compañeros por actividades extracurriculares”, “carga laboral pesada, actividades y decisiones impuestas”, “interferencia con responsabilidades personales” y “satisfacción de los procesos administrativos”. Este estudio adoptó un diseño no experimental de corte transversal, manteniendo su enfoque en describir las características de las variables investigadas en un período determinado, sin manipulación directa de estas por parte del investigador. En este estudio, la población objetivo está compuesta por los docentes de una unidad educativa privada de clave pastoral en el valle de los Chillós, durante el año 2024. Para obtener una comprensión integral del estrés laboral y su incidencia en el desempeño docente, se aplicó un muestreo no

probabilístico. Este enfoque permitió seleccionar una muestra representativa de 30 docentes, basándose en el criterio de voluntariado y anonimato para asegurar la veracidad de la información obtenida para el estudio.

Para el tratamiento de los datos recolectados en este estudio, se emplearon técnicas de análisis tanto cuantitativas como cualitativas. Los datos cuantitativos fueron procesados utilizando el paquete estadístico SPSS, aplicando estadística descriptiva para analizar las características de las variables examinadas a través de medidas de tendencia central y la construcción de cuadros de frecuencias y gráficos. Estas técnicas de análisis de contenido permitieron profundizar en las perspectivas y experiencias relacionadas con el estrés laboral y su incidencia en el desempeño docente. Este enfoque enriqueció la interpretación de los resultados, al combinar el rigor numérico con la profundidad contextual y perceptual, siguiendo el marco teórico previamente desarrollado.

3.2. Población

La población de estudio para esta investigación está compuesta por 30 docentes voluntarios anónimamente de una unidad educativa privada de clave pastoral en el valle de los Chillos, durante el año 2024. Los docentes serán encuestados para recopilar datos cuantitativos sobre los principales factores estresantes en el entorno laboral y su impacto en las dimensiones de calidad de la enseñanza, satisfacción laboral y bienestar emocional.

3.3. Características específicas de la población

3.3.1. Edad, nivel educativo al que imparte y tiempo laborando en la UE

Los docentes de esta población dictan clases al nivel secundaria. Los educadores tienen un rango de edad entre 20 a 60 años laborando en la UE durante el tiempo de 1 a 20 años.

3.3.2. Exposición al estrés laboral

Los maestros del segundo nivel de educación general básica y bachillerato se encuentran bajo estrés laboral debido a los procesos administrativos y actividades académicas que deben cumplir según el marco legal. Resaltando su labor en preparar estudiante interdisciplinariamente, formando competencias ciudadanas, formación que permite a los aprendices el ingreso a la educación superior.

3.4. Relevancia para la investigación

El estudio sobre el estrés laboral y su incidencia en el desempeño docente en una unidad educativa privada de clave pastoral aborda cómo factores estresantes afectan el desempeño docente, destacando la importancia de acciones que ayuden a sanear el estrés laboral.

Dentro de las funciones de un líder educativo está crear entornos saludables de trabajo y proporcionar herramientas que ayuden al bienestar de su grupo de trabajo. Es clave analizar la gestión educativa para explorar cómo el nivel de satisfacción de los procesos educativos en la UE se entrelaza con el estrés laboral. Este enfoque permite una comprensión profunda de los factores estresante dentro de la gestión educativa.

3.5. Cálculo y tipo de muestra

Para realizar este estudio se utilizó una muestra no probabilística de docentes anónimos, se eligieron de acuerdo con dos criterios “voluntad de participar” y “laborar en el nivel secundaria”. Los tipos más comunes de muestreo no probabilístico se encuentran el muestreo por conveniencia, el muestreo intencional o deliberado, y el muestreo por cuotas. Para el estudio de estrés laboral en docentes de secundaria, se usamos el muestreo por conveniencia e intencional. Se eligen los sujetos que están dispuestos a participar y poseen las características específicas de laborar en el nivel secundaria. En este caso, optamos por un muestreo por conveniencia para obtener respuestas rápidamente de los docentes que estén dispuestos a participar en el estudio. Así mismo, el muestreo intencional se usó para asegurarnos de incluir docentes de diferentes áreas y niveles dentro de la secundaria.

Aunque en una muestra no probabilística no se requiere un cálculo estadístico riguroso del tamaño de la muestra, consideramos un tamaño de muestra suficiente para obtener datos significativos. La Unidad Educativa está compuesta por 102 educadores, 45 corresponde al nivel secundaria. Para el estudio se contó con la participación de 30 docentes.

Esta metodología permitirá una representación equitativa de los docentes de secundaria de la Unidad Educativa, tales como las diferentes áreas de conocimiento y niveles de secundaria en el que se labora. La implementación de este enfoque es fundamental para garantizar que los resultados del estudio reflejen con precisión la relación entre los procesos administrativos y el estrés docente. Esta estrategia de muestreo es clave para obtener una visión integral y detallada del fenómeno estudiado.

3.6. Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información, se utilizarán técnicas de análisis estadístico para los datos cuantitativos, con la ayuda de software como SPSS.

3.7. Instrumentos

En el estudio realizado, se empleó un instrumento para la recolección de datos: una encuesta. La encuesta fue aplicada a los 30 docentes de una unidad educativa privada de clave pastoral en el valle de los Chillos, con el objetivo de recoger tantos datos cuantitativos sobre los factores estresantes y como afectan a los docentes en tres dimensiones: calidad de enseñanza, satisfacción laboral y bienestar emocional. También, buscando determinar si el estrés laboral es producido por los procesos administrativos de la Unidad Educativa.

3.7.1. Encuestas a docentes

Se diseñó un cuestionario compuesto por 15 preguntas, dividido en tres secciones: calidad de la enseñanza, satisfacción laboral y bienestar emocional. Para su elaboración se analizaron los siguientes tests: (1) la Escala de Estrés Percibido de Cohen (PSS), en su versión mexicana adaptada por González y Landero (2007). El PSS incluye 14 ítems, con puntuaciones de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo), invirtiendo las puntuaciones en los 7 ítems negativos. Una puntuación más alta indica mayor estrés percibido. La versión mexicana del PSS muestra buenas propiedades psicométricas. Además, se utilizó (2) el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R) de Moreno, Garrosa y González (2000), que consta de 66 ítems (45 positivos y 21 negativos), con puntuaciones de 5 a 1 para ítems positivos y de 1 a 5 para ítems negativos. Este cuestionario mide áreas como estrés de rol, burnout, desorganización institucional y problemática administrativa, evaluando el burnout a través

de tres subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización. La desorganización institucional se examina mediante las subescalas de supervisión y condiciones organizacionales; y la problemática administrativa se analiza a través de preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional. Por último, se incluyó (3) la Evaluación del Desempeño Magisterial, que consta de 10 ítems para medir la preparación y organización de clases por parte del maestro, su nivel de conocimiento, habilidad para explicar, responsabilidad, la manera de inculcar valores y motivar a los alumnos, y el trato hacia ellos. Las opciones de respuesta son: Excelente (100-95), Muy bien (94-85), Bien (84-75), Regular (74-70) y Deficiente (69 y menor). Esta evaluación ofrece una impresión de diversas características del desempeño docente en términos de conocimiento, habilidades, cumplimiento del programa, metodología y actitud, y el Índice de Satisfacción Ponderada, que resume la satisfacción del alumno con el desempeño del profesor, considerando las puntuaciones de los 10 ítems.

Este análisis detallado permitió la creación de un cuestionario adaptado al contexto docente, centrado en los procesos administrativos de una Unidad Educativa, con el objetivo de recopilar datos cuantitativos sobre el estrés laboral y su impacto en el desempeño docente.

3.8. Alcances

3.8.1. Análisis Cuantitativo del Estrés Laboral

El estudio se centró en recopilar datos cuantitativos sobre el estrés laboral experimentado por los docentes de una unidad educativa privada en el valle de los Chillos. Se utilizó un enfoque estadístico para analizar la relación entre el estrés y diferentes variables, como la satisfacción laboral, la carga de trabajo y los procesos administrativos.

3.8.2. Identificación de Factores Estresantes

Se buscó identificar los principales factores estresantes en el entorno laboral de los docentes, incluyendo la falta de tiempo para la preparación de materiales, la carga de trabajo, la tensión entre compañeros y la interferencia con responsabilidades personales.

3.8.3. Evaluación del Desempeño Docente

Se evaluó el desempeño docente en términos de calidad de enseñanza, satisfacción laboral y bienestar emocional. Se utilizó un cuestionario específico diseñado para medir estas dimensiones y su relación con el estrés laboral.

3.8.4. Enfoque en Procesos Administrativos

Se examinó el impacto de los procesos administrativos de la unidad educativa en el nivel de estrés de los docentes. Se utilizó el análisis estadístico para determinar si los procesos administrativos causaban estrés a los docentes.

3.9. Limitaciones

3.9.1. Muestra no Probabilística y Tamaño Reducido

La utilización de una muestra no probabilística y un tamaño de muestra reducido (30 docentes) puede limitar la generalización de los resultados a otras poblaciones o contextos educativos. Los resultados pueden ser específicos de la unidad educativa estudiada.

Enfoque Cuantitativo: Aunque se emplearon técnicas de análisis cualitativo para profundizar en las perspectivas y experiencias relacionadas con el estrés laboral, el enfoque principal de la investigación fue cuantitativo. Esto podría haber limitado la comprensión completa del fenómeno estudiado.

3.9.2. Posible Sesgo de Respuesta

La utilización de un cuestionario autoadministrado puede haber introducido sesgos de respuesta, como la falta de sinceridad o la influencia de la percepción individual sobre el estrés laboral.

3.9.3. Falta de Control sobre Variables Externas

El estudio se llevó a cabo en un período específico (año 2024) y en una unidad educativa privada de clave pastoral en el valle de los Chillos, lo que limita la capacidad para controlar variables externas que podrían influir en los resultados.

3.9.4. Limitaciones en la Evaluación del Desempeño Docente

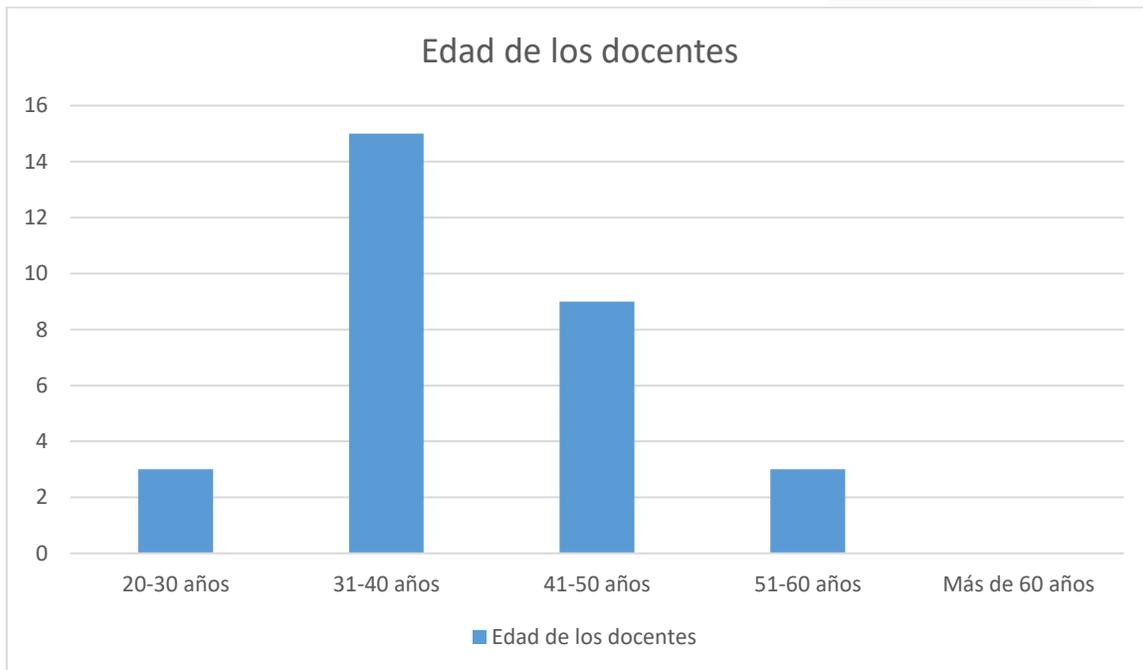
Aunque se utilizó un cuestionario específico para evaluar el desempeño docente, este enfoque puede no capturar todas las dimensiones relevantes del trabajo de los docentes y su impacto en el estrés laboral.

Capítulo IV: Análisis de resultados

4.1. Sección 1 Información demográfica

Gráfico 1

Edad de los encuestados



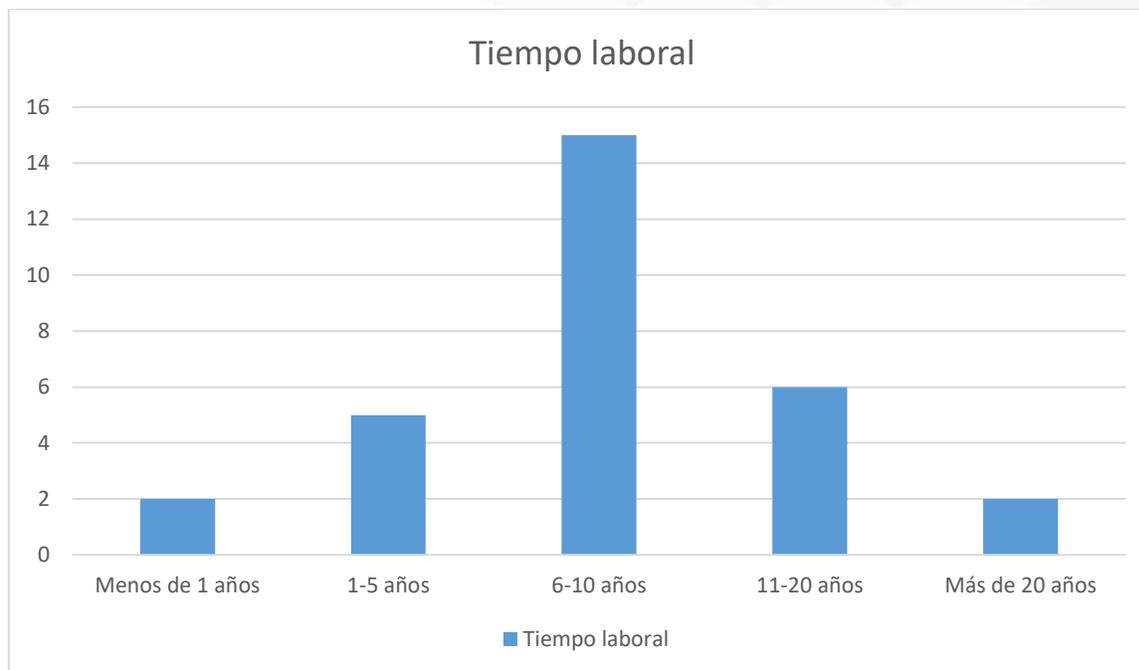
Nota. Porcentajes obtenidos de los 30 encuestados a partir de diferentes rangos de edad.

Fuente. Méndez y Perugachi (2024)

De acuerdo con la encuesta realizada el 100% de los encuestados corresponde a 30 docentes, el 10% corresponde a 3 docentes con edades entre 20 a 30 años. El 50% corresponde a 15 docentes con edades entre 31 a 40 años, siendo este el porcentaje más alto en la encuesta. El 30% corresponde a 9 docentes con edades entre 41 a 50 años. Finalmente, con el 10% corresponde a 3 docentes con edades entre 51 a 60 años.

Gráfico 2

Tiempo laboral de los encuestados



Nota. Porcentajes obtenidos de los 30 encuestados a partir de los años laborados en la institución educativa que residen. Fuente. Méndez y Perugachi (2024)

De acuerdo con la encuesta realizada, del 100% de los encuestados corresponde a 30 docentes, el 6,7% corresponde a 2 docentes con menos de un año laboral en la institución educativa. El 16,7% corresponde a 5 docentes con 1 a 5 años laborados en la institución. El 50% corresponde a 15 docentes con 6 a 10 años laborados en la institución, siendo este el porcentaje más alto en la encuesta. El 20% corresponde a 6 docentes quienes tienen entre 11 a 12 años. El 6,7% corresponde a 2 docentes con más de 20 años laborados en la institución.

4.2. Sección 2 concentración del estrés con el tiempo laboral y la edad

Tabla 1

Tiempo laboral y su relación con el estrés

		Sentir estrés					
Tiempo laboral		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
	Menos de 1 años	Recuento	0	1	2	0	0
% de sentirse estresado		0%	50%	10,5 %	/0%	/0%	10%
Recuento		0	1	2	1	0	4
1-5 años	% de sentirse estresado	0%	50%	10,5%	20%	0%	13,3%
	Recuento	0	0 /	11	4	1	16
	% de sentirse estresado	0%	0%	57,9%	80%	33,3%	53,3%
6-10 años	Recuento	0	0	4	0	1	5
	% de sentirse estresado	0%	0%	21,1%	0%	33,3%	16,7 %
	Recuento	1	0	0	0	1	2

Más de 20 años	% de sentirse estresado	100%	0%	0%	0%	33,3%	6,7%
	Recuento	1	2	19	5	3	30
Total:	% de sentirse estresado	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota. La tabla muestra la relación del estrés con la cantidad de años laborales de cada encuestado. Datos creados por Méndez y Perugachi (2024)

En la tabla se observa la relación entre el estrés con la cantidad de años laborando de 30 docentes encuestados. Dentro del rango de menos de 1 año con 3 encuestados corresponde al 10%, 1 docente casi nunca se siente estresado y por otro lado dos docentes se sienten algunas veces estresados. En el rango de 1 a 5 años con 4 docentes corresponde al 13,3%, 1 docentes casi nunca se sienten estresado, 2 docentes algunas veces se sienten estresados y 1 docente casi siempre se siente estresado. En el rango de 6 a 10 años con 16 docentes corresponde al 53,3%, 11 docentes se sienten algunas veces estresados, 4 docentes se sienten casi siempre estresados y 1 docente se siente siempre estresado. En el rango de 11 a 20 años con 5 docentes corresponde al 16,7%, 4 docentes casi siempre se sienten estresados y con 1 docente se siente siempre estresado. Finalmente, en el rango de más de 20 años con 2 docentes corresponde al 6,7%, 1 docente nunca se ha sentido estresado y el otro docente siempre se siente estresado. El rango de 6 a 10 años laborando es donde se concentra el estrés, esta información corresponde a 16 encuestados con el 53,3%. La mayoría de estos docentes

declararon sentirse algunas veces estresados, esta información corresponde a 11 docentes con el 57,9%.

Tabla 2

Edad y su relación con el estrés

		Sentir estrés					
Edad en años		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
		20-30	Recuento	0	0	3	0
	% de sentirse estresado	0%	0%	15,8%	0%	0%	10%
31-40	Recuento	0	2	9	3	1	15
	% de sentirse estresado	0%	100%	47,4%	60%	33,3%	50%
41-50	Recuento	0	0	6	2	1	9
	% de sentirse estresado	0%	0%	31,6%	40%	33,3%	30%
51-60	Recuento	1	0	1	0	1	3

	% de						
	sentirse	100%	0%	5,3%	0%	33,3%	10%
	estresado						
	Recuento	1	2	19	5	3	30
Total:	% de						
	sentirse	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	estresado						

Nota. La tabla muestra la relación del estrés con la edad en años de cada encuestado. Datos creados por Méndez y Perugachi (2024)

En la tabla se observa la relación entre la edad y sentirse estresado de 30 docentes encuestados. En el rango de 20 a 30 años con 3 docentes corresponde al 10%, los 3 docentes casi nunca se sienten estresados. En el rango de 31 a 40 años con 15 docentes corresponde al 50%, 2 docentes casi nunca se sienten estresados, 9 docentes a veces se sienten estresados, 3 docentes casi siempre se sienten estresados y 1 docente siempre se siente estresado. En el rango de 41 a 50 años con 9 docentes corresponde al 30%, 6 docentes algunas veces se sienten estresados, 2 docentes se sienten casi siempre estresados y 1 docente siempre se siente estresado. Finalmente, en el rango de 51 a 60 años con 3 docentes corresponde al 10%, 1 docente nunca se siente estresado, 1 docente encuestado el cual se siente a veces estresado y otro docente siempre se siente estresado. El rango de edad de 31 a 40 años es donde se concentra el estrés, esta información corresponde a 15 docentes con el 50%. Estos docentes en su mayoría se declaran estar algunas veces estresados, esta información corresponde el 47,4%.

4.3. Sección 3 correlación de Pearson entre la satisfacción ante los procesos administrativos y el estrés.

Tabla 3

Correlación de Pearson entre la satisfacción ante los procesos administrativos y el sentirse estresado

		Satisfacción de procesos administrativos	Declara sentirse estresado
Satisfacción de procesos administrativos	Correlación de Pearson	1	-,531**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	30	30
Declara sentirse estresado	Correlación de Pearson	-,531**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	30	30

La correlación es significativa en el nivel 0,003 (bilateral).

Nota. La tabla muestra la correlación entre la satisfacción de los procesos administrativos con el sentir estrés de cada encuestado. Datos creados por Méndez y Perugachi (2024)

En este caso la correlación de Pearson es de -531, resultando en una correlación moderada entre el nivel de satisfacción ante los procesos administrativos y sentirse estresado. Es decir, el grado de satisfacción de los docentes hacia los procesos administrativos influyen en sus

niveles de estrés. Manifestando que si los docentes se sientan satisfechos de los procesos administrativos de la institución educativa, ellos se sentirán menos estresados.

Tabla 4

Chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,036	1	,850
Razón de verosimilitud	,069	1	,793
Asociación lineal por lineal	,034	1	,853
N de casos validos	30		

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Nota. Al aplicar la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un $\chi^2=0,036$ y un p-valor= $0,850 > \alpha=0,07$, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula (el estrés laboral docente es independiente de la carga laboral pesada). Estadísticamente el estrés laboral docente es una variable que no depende de la carga laboral pesada, ni viceversa.

4.4. Sección 4 relación entre diversas variables generadoras de estrés

Tabla 5

Tabla cruzada relación entre las variables: Tiempo para la creación del material, recursos proporcionados por la institución, tensión por actividades extracurriculares, carga laboral pesada, estrés ante actividades y decisiones impuestas, e interferencias por responsabilidades personales.

	Coefficientes no estandarizados	Coefficiente estandarizado

Modelo	B	Desy error	Beta	t	sig
Constante	1,855	1,374		1,350	,191
Tiempo para la creación del material	,176	,122	,202	1,441	,164
Recursos proporcionados por la institución	,057	,168	,046	,340	,737
Tensión por actividades extracurriculares	,157	,105	,212	1,494	,149
Carga laboral pesada	,441	,222	,442	1,984	,060
Estrés ante actividades y decisiones impuestas	,090	,223	,090	,405	,689
Interferencias por responsabilidades personales.	,090	,164	,087	,547	,590

1

Satisfacción ante					
procesos	-,555	,190	-,439	-2,924	,008
administrativos					

a. Variable dependiente: Declara sentirse estresado

Nota. La tabla cruzada muestra la relación entre sentirse estresado y el tiempo para la creación del material, recursos proporcionados por la institución, tensión por actividades extracurriculares, carga laboral pesada, estrés ante actividades y decisiones impuestas, e interferencias por responsabilidades personales. Los resultados de esta tabla nos permiten discriminar cada variable independiente por separado. Para ello se usa una prueba F y mediante el criterio del valor p, se puede discriminar las variables independientes que no incidan en la dependiente. La única variable independiente que no incide en sentirse estresado es la variable “satisfacción ante procesos administrativos” (Sig. = 0,008 > 0,05). Por ende, esta variable no debe ser utilizada en el modelo.

4.5. Diseño propuesto de intervención educativa

4.5.1. Título de la Propuesta

Fortaleciendo nuestras habilidades y estrategias para conllevar el estrés en nuestra cotidianidad docente.

4.5.2. Objetivo General:

Diseñar e implementar un programa de intervención educativa para la Unidad Educativa de clave pastoral ubicada en Quito, quienes utilicen estrategias innovadoras y participativas para fortalecer las habilidades las cuales permitan al personal docente hacer frente al estrés en su labor diaria, aprovechando los hallazgos de la evaluación previa sobre la incidencia del estrés en el desempeño docente.

4.5.3. Objetivos Específicos:

1. Diseñar un programa de intervención educativa adaptado a las necesidades de la Unidad Educativa de Clave Pastoral.

1.1. Realizar un diagnóstico detallado basado en los hallazgos de la evaluación previa sobre la incidencia del estrés en el desempeño docente.

1.2. Identificar las áreas clave de intervención y las estrategias más efectivas para abordar el estrés laboral.

2. Implementar estrategias innovadoras y participativas para fortalecer las habilidades del personal docente.

2.1. Incorporar metodologías participativas que involucren activamente a los docentes en su proceso de aprendizaje.

2.2. Utilizar tecnologías digitales y recursos multimedia para mejorar la interacción y el aprendizaje.

3. Capacitar a los docentes en técnicas de manejo del estrés y bienestar emocional.

3.1. Organizar talleres y sesiones de capacitación que enseñen técnicas específicas para manejar el estrés en el entorno laboral.

3.2. Proporcionar herramientas prácticas para mejorar el bienestar emocional y la salud mental de los docentes.

4. Promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre el personal docente.

4.1.Fomentar la colaboración entre docentes a través de proyectos grupales y actividades cooperativas.

4.2.Crear espacios para el intercambio de experiencias y la construcción de una red de apoyo profesional.

5. Evaluar el impacto del programa de intervención en la reducción del estrés y la mejora del desempeño docente.

5.1.Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad del programa.

5.2.Realizar encuestas de satisfacción, análisis de participación en actividades y reflexiones personales de los docentes.

6. Ajustar y mejorar continuamente el programa basado en el feedback de los participantes.

6.1.Recoger y analizar el feedback de los docentes sobre las actividades y estrategias implementadas.

6.2.Realizar ajustes y mejoras en el programa para asegurar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.

7. Fortalecer las capacidades institucionales para sostener las mejoras en el manejo del estrés docente a largo plazo.

7.1.Capacitar a los líderes y administradores de la Unidad Educativa en estrategias de apoyo y gestión del estrés.

7.2. Integrar las prácticas exitosas del programa en las políticas y procedimientos institucionales.

4.5.4. Metodología

El programa tendrá un enfoque participativo, donde los docentes serán protagonistas de su aprendizaje a través de talleres, proyectos grupales, y el uso de tecnologías digitales.

4.5.5. Actividades Clave

Talleres lúdicos socializantes de las estrategias antiestrés

Sesiones semanales donde se socializarán las estrategias las cuales combatan el estrés, utilizando dinámicas, juegos y recursos multimedia para hacer las sesiones más atractivas y significativas para los docentes y directivos.

Proyectos de saneamiento del estrés en el ambiente laboral

Proyectos trimestrales en donde personal administrativo, inspección y DECE promuevan planes y estrategias dentro de su labor permitan disminuir los niveles de estrés los cuales inciden en la labor docente.

Evaluación

El impacto del programa se evaluará a través de encuestas de satisfacción, análisis de participación en actividades, y reflexiones personales de los docentes sobre su percepción de cómo afrontar el estrés laboral antes y después del programa.

Cronograma

El programa tendrá una duración inicial de un año escolar según régimen Sierra del Ecuador, con actividades distribuidas a lo largo de los meses.

Mes	Actividad	Descripción
Septiembre	Lanzamiento del programa	Presentación del programa a docentes, personal administrativo, DECE e inspección
Octubre	Primera sesión de talleres lúdicos	2 sesiones quincenales sobre la importancia de tener un ambiente óptimo y adecuado dentro de la institución
Noviembre	Proyectos de estrategias por parte del personal administrativo	Inicio de proyectos grupales de investigación de posibles soluciones y estrategias antiestrés
Diciembre	Evaluación intermedia	Revisión de proyectos y ajuste de actividades según feedback.
Enero	Capacitación al personal docente	Capacitación y prevención de Burnout
Febrero	Proyecto por parte del departamento de inspección	Seguimiento y soporte a los proyectos planteados por el personal administrativo, e implementación de nuevas estrategias desde el departamento de inspección.
Marzo	Segunda sesión de talleres	Talleres para docentes sobre estrategias que reduzcan el estrés en determinadas ocasiones cotidianas.

Abril	Tercera sesión de talleres	Talleres para sanear situaciones estresantes recurrentes en el ámbito laboral docente
Mayo	Proyecto final por parte del DECE	Recolección de feedback, evaluación de impacto, retroalimentación y técnicas desde el campo psicológico que reduzcan el estrés.
Junio	Reflexión y Planeación Futura	Sesiones de reflexión sobre los aprendizajes del año y planeación de actividades para el próximo año escolar.

Recursos Necesarios

- Equipamiento tecnológico (computadoras, acceso a internet).
- Materiales para talleres lúdicos (libros, recursos audiovisuales).
- Espacio físico adecuado para talleres.
- Personal docente capacitado en estrategias, y proyectos de prevención de Burnout.

Presupuesto			Costo	Costo
Estimado	Descripción	Cantidad	Unitario	Total
Concepto			(USD)	(USD)
Capacitadores	Psicólogo industrial	2	500	1 000
	Psicólogo clínico			

Equipamiento tecnológico	Computadoras, proyectores y altavoces para talleres y presentaciones	1 C/U por cada sesión o taller	50\$ (para mantenimiento mensual)	500\$
Materiales para talleres	Libros, recursos audiovisuales, materiales de arte	-	-	200\$
Incentivos	Premios, snacks, entre otros,	-	50\$ (para cada sesión)	500\$

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

1. El estrés en los profesores es un fenómeno complejo influenciado por múltiples factores. La correlación de Pearson (-0.531 , $p = 0.003$) indica una relación moderada y negativa entre la satisfacción con los procesos administrativos y los niveles de estrés. Los docentes más satisfechos con los procesos administrativos tienden a sentirse menos estresados. Este hallazgo resalta la importancia de mejorar los procesos administrativos para reducir el estrés laboral entre los docentes. La regresión múltiple muestra que la carga laboral pesada ($p = 0.060$) y la satisfacción con los procesos administrativos ($p = 0.008$) son los factores más significativos que influyen en el estrés laboral de los docentes.
2. Los docentes estresados pueden experimentar dificultades para concentrarse, planificar lecciones de manera efectiva y adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes. Esto afecta directamente la calidad de la enseñanza. El estrés también puede inhibir la capacidad de los docentes para innovar y ser creativos en su enseñanza. Los docentes estresados son menos propensos a experimentar con nuevas metodologías pedagógicas o a integrar innovaciones tecnológicas en el aula, lo cual es crucial para mantener el interés y la participación de los estudiantes.
3. Las estrategias para afrontar el estrés en docentes incluyen mejorar la comunicación en el aula para gestionar conflictos y reducir la carga emocional, desarrollar competencias emocionales y resiliencia mediante programas de formación continua, adoptar metodologías innovadoras que promuevan un ambiente de aprendizaje gratificante, practicar mindfulness para reducir la ansiedad y mejorar la regulación emocional,

implementar coaching de vida para reflexionar sobre desafíos y desarrollar habilidades de afrontamiento personalizadas, y fomentar la conciencia postural para aliviar la tensión física y mejorar el bienestar general. Estas estrategias no solo reducen el estrés, sino que también fortalecen el bienestar y la eficacia profesional del docente.

4. Los docentes con 6 a 10 años de experiencia reportan los niveles más altos de estrés (53.3%), con un 80% sintiéndose estresados "casi siempre" y un 33.3% "siempre". Los docentes con menos de 1 año o con más de 20 años de experiencia muestran niveles significativamente menores de estrés, lo que podría sugerir que el estrés laboral se acumula durante los años medios de la carrera docente.
5. Los docentes de 31 a 40 años experimentan el mayor nivel de estrés (50%), con un 60% sintiéndose estresados "casi siempre" y un 33.3% "siempre". Esto indica que el grupo de edad con mayor responsabilidad familiar y profesional enfrenta más estrés. Los grupos de edad más jóvenes (20-30 años) y más mayores (51-60 años) reportan niveles más bajos de estrés, posiblemente debido a menores responsabilidades o mayor experiencia y habilidades para manejar el estrés.

5.3.Recomendaciones

1. Mejorar los procesos administrativos a través de la Implementación de revisiones periódicas de los procesos administrativos para identificar y corregir posibles deficiencias que contribuyan al estrés. Además, estableciendo canales de comunicación eficaces entre la administración y los docentes para asegurar una gestión fluida y transparente.
2. Desarrollar competencias emocionales y resiliencia por medio de la Implementación de programas de desarrollo profesional que incluyan entrenamiento en inteligencia

emocional, manejo del estrés y técnicas de mindfulness. De igual forma, promover la autoconciencia y la autorregulación emocional como herramientas para manejar situaciones estresantes y mejorar el bienestar general.

3. Ofrecer programas específicos de apoyo para docentes en los años medios de su carrera (6 a 10 años), donde se concentra el mayor nivel de estrés. Se debería adaptar las estrategias de apoyo según las necesidades particulares de diferentes grupos de edad, reconociendo las responsabilidades familiares y profesionales que enfrentan los docentes de 31 a 40 años.
4. Fomentar prácticas de autocuidado como la conciencia postural, la actividad física regular y la gestión del tiempo para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal con el fin de crear un entorno de trabajo que valore y promueva el bienestar integral de los docentes, reconociendo su contribución vital al sistema educativo.

Bibliografía

- Aboalshamat, K., Al-Zaidi, D., Jawa, D., Al-Harbi, H., Alharbi, R., & Al-Otaibi, S. (2020). The effect of life coaching on psychological distress among dental students: Interventional study. *BMC Psychology*, 8(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00475-5>
- Aguilar Acosta, A., & Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Revista UNIANDES Episteme*, 7(2), 265-278.
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Alwaely, S. A., & Jarrah, H. Y. (2020). Occupational burnout and its relation to academic staff performance at al ain university, college of education (Evaluation study). *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 8(3), 19-28. Scopus. <https://doi.org/10.23947/2334-8496-2020-8-3-19-28>
- Avilés, A. E. B., Alava, L. A. R., Urra, R. G., & Rivadeneira, M. R. E. L. (2020). Reacciones Psicosomáticas Producidas Por El Estrés Y La Salud Mental De Los Docentes Universitarios. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 5(3), 16-25.
- Buskila, Y., Chen-Levi, T., Buskila, D., Jacob, G., & Ablin, J. J. (2020). Effects of workplace-related factors on the prevalence of fibromyalgia among Israeli kindergarten teachers. *Pain Research and Management*, 2020. Scopus. <https://doi.org/10.1155/2020/3864571>
- Darius, S., Voigt-Zimmermann, S., & Böckelmann, I. (2023). Effects of Occupation-Specific Vocal Stress on the Mental Health of Day Care Teachers. *Folia Phoniatrica et Logopaedica*, 75(5), 306-315. Scopus. <https://doi.org/10.1159/000530283>

- Espinoza, C. G. O., Castillo, D. C. C., Laso, A. L. del R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1).
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/>
- Fabbro, A., Fabbro, F., Capurso, V., D'Antoni, F., & Crescentini, C. (2020). Effects of Mindfulness Training on School Teachers' Self-Reported Personality Traits As Well As Stress and Burnout Levels. *Perceptual and Motor Skills*, 127(3), 515-532.
<https://doi.org/10.1177/0031512520908708>
- Félix, G. L. C., & Castro, J. C. A. G. (2023). La importancia de la gestión educativa para lograr una educación de calidad: Una revisión sistemática: The importance of educational management to achieve quality education for students: a systematic review. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), Article 4.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1268>
- Fu, W., Tang, W., Xue, E., Li, J., & Shan, C. (2021). The mediation effect of self-esteem on job-burnout and self-efficacy of special education teachers in Western China. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(4), 273-282.
<https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1662204>
- Fuentes, G. P., Garcés, C. R., & Valenzuela, D. E. (2023). Evaluación docente y portafolio: Análisis del desempeño profesional docente en Chile. *Educación*, 32(63), 68-98.
- Fynes-Clinton, S., Sherwell, C., Ziaei, M., York, A., O'Connor, E. S., Forrest, K., Flynn, L., Bower, J., Reutens, D., & Carroll, A. (2022). Neural activation during emotional interference corresponds to emotion dysregulation in stressed teachers. *Npj Science of Learning*, 7(1). Scopus. <https://doi.org/10.1038/s41539-022-00123-0>

García Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 43, 140-154.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>

García-Martínez, I., Pérez-Navío, E., Pérez-Ferra, M., & Quijano-López, R. (2021). Relationship between emotional intelligence, educational achievement and academic stress of pre-service teachers. *Behavioral Sciences*, 11(7). Scopus. <https://doi.org/10.3390/bs11070095>

González, L., Salcedo, D., & Vega Falcón, V. (2023). Análisis del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa 11 de noviembre en ecuador. *Metanoia: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10, 23-34. <https://doi.org/10.61154/metanoia.v10i1.3191>

Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 27-33.

Guzmán, L. A. C., Montalvo, J. P. S., Moreano, A. B. R., & Gonzales, J. R. V. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Iberoamericana de la Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.126>

Horiuchi, S., Iwano, S., Aoki, S., & Sakano, Y. (2022). Unwinding on the Weekend from Work-Related Stress: Moderating Effect of Weekday Psychological Stress on the Relationship between Increased Recovery Experience and Reduction of Psychological Stress on the Weekend. *Behavioral Sciences*, 12(6). Scopus. <https://doi.org/10.3390/bs12060163>

Karjalainen, S., Sahlén, B., Falck, A., Brännström, J., & Lyberg-Åhlander, V. (2020). Implementation and evaluation of a teacher intervention program on classroom communication. *Logopedics Phoniatrics Vocology*, 45(3), 110-122. Scopus. <https://doi.org/10.1080/14015439.2019.1595131>

- Koçyiğit, S., & Sezer, T. (2024). Exploring the Sources of Stress and Coping Strategies of Turkish Preschool Teachers. *Behavioral Sciences, 14*(1). Scopus.
<https://doi.org/10.3390/bs14010059>
- Lestage, P., & Bergugnat, L. (2019). Effects of mindfulness on mental health of teachers: A non-randomised controlled pilot study. *Journal de Therapie Comportementale et Cognitive, 29*(3), 101-118. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jtcc.2019.02.001>
- Maldonado González, L. N. (2022). *Análisis del estrés laboral en docentes de la unidad educativa 11 de noviembre, Riobamba-Ecuador* [masterThesis].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15252>
- Mallma, A. C. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana, 13*(1), 51-60.
- Mendoza-Castejon, D., Fraile-García, J., Diaz-Manzano, M., Fuentes-Garcia, J. P., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). Differences in the autonomic nervous system stress status of urban and rural school teachers. *Physiology & Behavior, 222*, 112925.
<https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.112925>
- Minda, H., Álava, L., y Ostaiza, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis. ISSN 2588-0578, 4*(1), 83-98.
- Morales-Soto, J. A., & Pérez-Trujillo, A. R. (2021). Experiencias de docentes evaluadores certificados en México. Reflexiones en torno a la evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía, 5*(9), 100-115.
- Morán, I. (2021). Liderazgo directivo y estrés docente en la institución educativa “Sor Ana” del distrito de Paucarpata, 2020. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

Myburgh-Jacobsz, C. E., Malan, L., von Känel, R., Steyn, H. S., & Malan, N. T. (2022). Stress-induced cardiac troponin T, S100B and estradiol responses in defensive copers: The SABPA study. *International Journal of Psychophysiology*, 177, 159-170.

<https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2022.05.007>

Norton, K. R., & Griffith, G. M. (2020). The Impact of Delivering Mindfulness-Based Programmes in Schools: A Qualitative Study. *Journal of Child and Family Studies*, 29(9), 2623-2636. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s10826-020-01717-1>

Peper, E., Harvey, R., & Hamiel, D. (2019). Transforming thoughts with postural awareness to increase therapeutic and teaching efficacy. *NeuroRegulation*, 6(3), 153-160. Scopus.

<https://doi.org/10.15540/NR.6.3.153>

Persson, R., Leo, U., Arvidsson, I., Nilsson, K., Österberg, K., & Håkansson, C. (2021). Supportive and demanding managerial circumstances and associations with excellent workability: A cross-sectional study of Swedish school principals. *BMC Psychology*, 9(1).

Scopus. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00608-4>

Piedra, J. P. (s. f.). *Prevalencia y factores asociados de estrés laboral, ansiedad y depresión en docentes que imparten clase en primaria vs secundaria de las unidades educativas Leoncio Cordero de la ciudad de Cuenca y Miguel Leoro Vásquez de Ibarra, en el periodo septiembre 2022 enero 2023.*

Pozo-Rico, T., Poveda, R., Gutiérrez-Fresneda, R., Castejón, J.-L., & Gilar-Corbi, R. (2023).

Revamping Teacher Training for Challenging Times: Teachers' Well-Being, Resilience, Emotional Intelligence, and Innovative Methodologies as Key Teaching Competencies.

Psychology Research and Behavior Management, 16, 1-18. Scopus.

<https://doi.org/10.2147/PRBM.S382572>

- Pozo-Rico, T., Poveda, R., Gutiérrez-Fresneda, R., Castejón, J.-L., & Gilar-Corbi, R. (2023). Revamping Teacher Training for Challenging Times: Teachers' Well-Being, Resilience, Emotional Intelligence, and Innovative Methodologies as Key Teaching Competencies. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1-18. Scopus.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S382572>
- Ramírez, L. S., Chávez, W. O., & Mallqui, A. O. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27). <https://www.redalyc.org/journal/4772/477266235015/>
- Rodríguez, M. Z. J. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Científica*, 5(16), 179-193.
- Saavedra, C. (2022). Eustrés y Distrés: Revisión Sistemática de la Literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(2), 1-9.
- Sánchez, R. (2017). Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo. Universidad Nacional del centro de Perú.
- Seppänen, S., Toivanen, T., Makkonen, T., Jääskeläinen, I. P., Anttonen, M., & Tiippana, K. (2020). Effects of Improvisation Training on Student Teachers' Behavioral, Neuroendocrine, and Psychophysiological Responses during the Trier Social Stress Test. *Adaptive Human Behavior and Physiology*, 6(3), 356-380. Scopus.
<https://doi.org/10.1007/s40750-020-00145-1>
- Solís, P., Lago-Urbano, R., & Real Castelao, S. (2023). Factors That Impact the Relationship between Perceived Organizational Support and Technostress in Teachers. *Behavioral Sciences*, 13(5). Scopus. <https://doi.org/10.3390/bs13050364>
- Torres, J. (2017). El bienestar emocional del docente. *Revista de Educación Inclusiva*, 9(2).

- Villalobos, D. J. P., Gómez, R. J. M., & Borré, D. A. F. (2022). Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), Esp.* 28(5), 158-171.
- Villantoy, R. (2020). Estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06-Ate 2019. Universidad Cesar Vallejo
- Wu, D., Wang, S., Liu, Q., Abualigah, L., & Jia, H. (2022). An Improved Teaching-Learning-Based Optimization Algorithm with Reinforcement Learning Strategy for Solving Optimization Problems. *Computational Intelligence and Neuroscience, 2022*. Scopus.
<https://doi.org/10.1155/2022/1535957>
- Yáñez, J.(2020). Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba. Universidad Técnica de Ambato.
- Zapata, J. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(9), 143-151.

Anexos

Anexo 1. Instrumento de recolección de información

Programa de Maestría en Gestión Educativa con mención en: Organización Dirección e Innovación de los Centros Educativos

Docentes de la Unidad Educativa, dignense a contestar con toda la veracidad posible, el siguiente cuestionario de preguntas para recolectar datos para el proyecto de tesis de posgrado denominado: El estrés laboral y su incidencia en el desempeño docente.

Objetivo: Identificar los principales factores estresantes en el entorno laboral y su impacto en las dimensiones de calidad de la enseñanza, satisfacción laboral y bienestar emocional.

Información demográfica

Edad:	20-30	31-40	41-50	51-60	Más de 60
Género:	Masculino	Femenino	Otro		
Años de experiencia docente:	Menos de 1 año	1-5 años	6-10 años	11-20 años	Más de 20 años
Nivel educativo en el que enseña:	Educación elemental	Educación primaria	Educación secundaria		

N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Calidad de la enseñanza						
1	Los objetivos de la materia impartida están acorde a los requerimientos del marco educativo.					
2	Las actividades administrativas han limitado mi rendimiento en las clases.					
3	Los períodos de tiempo brindado por la institución son suficiente para la creación de actividades extra-curriculares.					
4	Las actividades extracurriculares planteadas por la institución aportan al desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.					
5	La institución me brinda los recursos necesarios para impartir mis clases.					
Satisfacción Laboral						
6	Me siento satisfecho en mi trabajo.					
7	Existe tensión entre compañeros ante las actividades extracurriculares planteadas por la institución					
8	Las actividades y decisiones impuestas por los líderes educativos generan estrés dentro del centro educativo.					
9	La carga de trabajo es pesada.					
10	Existen proyectos o programas desarrollado por los líderes educativos que permitan sanear el estrés laboral.					
Bienestar emocional						
11	Siento estrés laboral.					
12	Me he sentido desorientado, fatigado o desorientado debido a mis responsabilidades como docente.					
13	Mi trabajo ha interferido con mis responsabilidades personales y/o familiares.					
14	Se siento satisfecho con la organización, decisiones y liderazgo de los líderes educativos.					
15	Recibo apoyo emocional dentro de la unidad educativa.					

Gracias por participar en esta encuesta. Sus respuestas son muy valiosas y nos ayudarán a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los docentes.