



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE QUITO  
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN  
EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES  
DEL COLEGIO TÉCNICO SAN JOSÉ DE LA  
CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2022-  
2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Licenciado en Psicología

AUTOR: Jhoel Wladimir Chicaiza Quillupangui

TUTOR: Ximena Alexandra Ramírez Ocaña

Quito-Ecuador  
2023

## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Jhoel Wladimir Chicaiza Quillupangui con documento de identificación N° 1725773970 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 8 febrero de 2023

Atentamente,



---

Jhoel Wladimir Chicaiza  
Quillupangui  
1725773970

## **CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Jhoel Wladimir Chicaiza Quillupangui con documento de identificación No. 1725773970, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del investigación: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO SAN JOSÉ DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2022-2023”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 8 febrero 2023

Atentamente,



---

Jhoel Wladimir Chicaiza  
Quillupangui  
1725773970

## **CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Ximena Alexandra Ramírez Ocaña con documento de identificación N° 1716245822, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO SAN JOSÉ DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2022-2023**, realizado por Jhoel Wladimir Chicaiza Quillupangui con documento de identificación N° 1725773970, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de investigación que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 8 febrero 2023

Atentamente,



---

Ximena Alexandra Ramírez Ocaña  
1716245822

## CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



**Colegio Técnico "San José"**  
JOSEFINOS DE MURIALDO  
*Educando para el futuro*

Código: FOR REC 01  
Fecha: 1/03/22  
Página 1 de 1  
Versión: 0.1

**Oficio N°: TSJ-REC-2022-033-O**

Quito D.M, 13 de octubre de 2022

Asunto: Recepción y Aceptación para el desarrollo del Proyecto de Investigación estudiante Jhoel Wladimir Chicaiza Quillupangui.

MSc.  
Ximena Andrade  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA-SEDE QUITO**  
Presente.

Con mi respeto:

MSc. Armando Llerena, Rector del Colegio Técnico San José, Código AMIE 17H00550, hace llegar un cordial saludo y augura éxitos en la labor que tan acertadamente cumple en beneficio de educación de la juventud.

Dando contestación al oficio, con fecha 13 de octubre de 2022 emitido por la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE QUITO DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA**, es grato comunicar que la solicitud de **Autorización para el desarrollo del Trabajo de Titulación, el uso y publicación de la información del tema expuesto**, del estudiante Jhoel Wladimir Chicaiza Quillupangui con cédula de identidad No 1725773970, alumno de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, ha sido **RECIBIDA** y **ACEPTADA** por parte de nuestra institución.

El estudiante en mención desarrollará las actividades pertinentes para dar cumplimiento al objetivo del **Trabajo de Titulación** expuesto en su solicitud.

Con mis sentimientos de consideración y estima

Atentamente,

MSc. Armando Llerena  
**RECTOR**



Revisado por: Msc. Fanny C.

## **Resumen**

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño laboral en docentes de Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito. El estrés laboral es considerado como un factor que afecta en la salud física y mental de los trabajadores y su desempeño laboral. Con el retorno a clases presenciales, las nuevas modalidades de trabajo y consecuencias en los estudiantes debido a la modalidad virtual hacen que los docentes se enfrenten a nuevos retos y la escasa investigación del estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito ecuatoriano y aún más en un periodo post confinamiento hace oportuno el estudio.

Se trabajó desde un eje interpretativista, el cual permite conocer de manera contextual al objeto de estudio, el proyecto de investigación tiene un alcance correlacional, de corte transversal y una metodología mixta, donde se emplearon instrumentos cuantitativos y cualitativos; para la medición de la variable del estrés laboral se empleó el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, mientras que para la medición del desempeño laboral se utilizó el Cuestionario de Liliana Eugenio.

Dentro de los resultados obtenidos, se pudo determinar que el estrés laboral no incide en el desempeño laboral de los docentes, esto se debe a factores protectores que se encuentran en la institución educativa, como lo son clima laboral, apoyo social, cohesión e infraestructura adecuada.

### **Palabras claves**

Estrés laboral, desempeño laboral, docentes

## **Abstract**

The objective of this research project is to analyze the incidence of work stress in the work performance of teachers at Colegio Técnico San José in the city of Quito. Job stress is considered a factor that affects the physical and mental health of workers and their job performance. With the return to face-to-face classes, the new work modalities and the consequences on students due to the virtual modality, teachers face new challenges and the scarce research on work stress and work performance in the Ecuadorian environment and even more in a post confinement period makes the study opportune.

The research project has a correlational scope, cross-sectional and a mixed methodology, where quantitative and qualitative instruments were used; for the measurement of the work stress variable, the ILO-WHO Work Stress questionnaire was used, while for the measurement of work performance, the Liliana Eugenio Questionnaire was used.

Among the results obtained, it was determined that work stress does not affect the work performance of teachers, this is due to protective factors found in the educational institution, such as work environment, social support, cohesion, and adequate infrastructure.

### **Palabras claves**

Work stress, job performance, teachers

## Índice de Contenido

Datos informativos del proyecto .....	1
Título del trabajo de titulación .....	1
Nombre de la institución .....	1
Delimitación del tema .....	1
Objetivos .....	1
Objetivo general .....	1
Objetivos específicos.....	1
Eje de la investigación .....	2
Modelo de Estrés Y Coping de Lazarus y Folkman (1984).....	2
Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll (1986) .....	3
Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996).....	4
Modelo Demandas-Control Karasek (1979) .....	6
Modelo de Selye (1956) .....	8
Tipos de estrés .....	8
Eustrés: .....	8
Distrés:.....	8
Síntomas del estrés .....	8
Causas del estrés en docentes.....	9
Consecuencias del estrés en docentes .....	9
Desempeño laboral.....	10
Teoría del Rendimiento de Campbell .....	10
Factores que influyen en el desempeño laboral en docentes .....	11
Evaluación de desempeño docente.....	11
Objeto de práctica de investigación .....	12
Metodología.....	15
Consideraciones éticas .....	19
Preguntas claves.....	19
Organización y procesamiento de la información .....	20
Justificación .....	21
Análisis de la información .....	24
Caracterización de los beneficiarios .....	42
Interpretación .....	42
Principales logros de aprendizaje.....	46
Conclusiones y recomendaciones .....	47



Conclusiones .....	47
Recomendaciones.....	49
Referencias bibliográficas.....	50

## Índice de figuras

Figura 1 <i>Predicciones del modelo de demanda-control</i> .....	6
Figura 2 <i>Niveles de estrés laboral en docentes</i> .....	26
Figura 3 <i>Niveles de desempeño laboral auto percibido por los docentes y autoridades</i> ..	35
Figura 4 <i>Cuadro de comparación de los niveles de desempeño laboral entre la percepción de los docentes y autoridades.</i> .....	36
Figura 5 <i>Dominio disciplinar y curricular</i> .....	37
Figura 6 <i>Área de gestión del aprendizaje</i> .....	38
Figura 7 <i>Área de desarrollo profesional</i> .....	39
Figura 8 <i>Área de compromiso ético</i> .....	40

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Niveles de estrés laboral y puntajes referenciales</i> .....	18
Tabla 2 <i>t student</i> .....	24
Tabla 3 <i>Correlaciones entre estrés laboral y desempeño laboral</i> .....	25
Tabla 4 <i>Clima organizacional</i> .....	27
Tabla 5 <i>Estructura organizacional</i> .....	28
Tabla 6 <i>Territorio organizacional</i> .....	29
Tabla 7 <i>Tecnología</i> .....	30
Tabla 8 <i>Influencia del líder</i> .....	31
Tabla 9 <i>Falta de cohesión</i> .....	32
Tabla 10 <i>Respaldo del grupo</i> .....	33

## **Datos informativos del proyecto**

### **Título del trabajo de titulación**

El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023.

### **Nombre de la institución**

Colegio Técnico San José

### **Delimitación del tema**

El proyecto de investigación cuantitativa sistematiza la incidencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Técnico San José durante el periodo de 2022-2023.

El proyecto de investigación se enmarca en el área de psicología laboral y abarca las categorías de estrés laboral y desempeño laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Técnico San José en el periodo 2022-2023.

### **Objetivos específicos**

Calcular los niveles de estrés laboral en los docentes del Colegio Técnico San José en el periodo 2022-2023.

Medir los índices de desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José en el periodo 2022-2023.

Relacionar los niveles de estrés laboral con el desempeño laboral general en docentes sujetos de estudio.

## **Eje de la investigación**

El proyecto de investigación se enmarcó en un eje interpretativista. Los fenómenos del estrés y desempeño laboral pueden ser estudiados y medidos de manera parcial, con un margen de subjetividad por parte del investigador al momento de llevar a cabo su trabajo. Por ende, el investigador no se puede alejar completamente de las variables para estudiarlas de forma objetiva, debido a que se produce una influencia bilateral entre las variables del estudio y el investigador. Es así que se busca la integración al objeto dentro de un contexto específico, relacionarlo en función a las interacciones que se producen con los sujetos de investigación (Luz, 2021). Las ciencias sociales trabajan con personas inmersas en un contexto determinado, cada una con diferentes experiencias que construirán de forma dinámica el entorno en el que se desarrollan (Walker, 2016).

Desde el eje interpretativista se busca analizar mediante una metodología mixta, es decir, cuantitativa y cualitativa la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los docentes del Colegio Técnico San José, generando conocimiento y datos estadísticos que permitan comprender al fenómeno del estrés laboral dentro del contexto ecuatoriano. El presente trabajo pretende ser un apoyo académico para los estudiantes e investigadores, siendo un marco de referencia para futuras investigaciones en los diferentes campos de la psicología.

Para comprender al estrés laboral, a lo largo de los años los investigadores han planteado diferentes teorías y enfoques, poniendo énfasis en diferentes variables causales y en ocasiones compartiendo ciertos postulados e ideas. Esta diversidad de teorías permite entender con mayor profundidad al estrés, permitiendo desarrollar, problematizar e investigar con mayor profundidad, logrando ampliar el campo académico (Platán, 2019).

### **Modelo de Estrés Y Coping de Lazarus y Folkman (1984)**

Lazarus y Folkman en 1984 definieron al estrés como:

“Conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación

valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación” (Sánchez J. , 2010, pág. 58).

Los procesos cognitivos toman relevancia en el procesamiento de la situación, por medio de una evaluación personal sobre sus capacidades y recursos la persona puede afrontar la circunstancia con el fin de menguar el nivel de estrés de manera que no afecte a la dinámica cotidiana (Rodríguez, 2009). Es así como la capacidad individual del docente para procesar la situación y adaptarse en mayor o menor medida dependerá de la disponibilidad de recursos materiales y personales que le permitan obtener una sensación de logro y eficacia al momento de afrontar la situación estresante.

Como lo indica Poblete (2020) hubo docentes que en realidad les costó adaptarse a la nueva modalidad en línea de impartir clases, percibiendo así una mayor carga laboral acompañada de estrés, mientras que otros vieron la oportunidad para resignificar su rol de profesor y mejorar su pedagogía en función a las nuevas exigencias.

### **Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll (1986)**

El estrés dentro del modelo de Hobfoll es definido como “un proceso mediante el cual se produce una pérdida de los recursos o amenaza de su pérdida” (Salazar, Herrera, Rueda y León, 2014). Para que un recurso sea valorado de forma positiva o negativa según Álvarez y Zaldívar (2021) depende en gran parte de la evaluación personal en función a la facilidad o dificultad para recuperarlo o reemplazarlo.

El modelo dimensiona al estrés a partir de componentes internos y ambientales inmersos en un marco social y cultural. La persona cuenta con recursos que tienen un valor subjetivo, como la autoestima, autoeficacia, y social; pero también valora recursos materiales como una casa, vehículo, ropa, etc. (Hobfoll, Tirone, Holmgreen, y Gerhart, 2016). Por ello, una adecuada o errónea adaptación a la situación estresante provocará el desarrollo o estancamiento de la

persona. Para Salanova (2009) una buena adaptación más allá de evitar la pérdida de los recursos, la persona será capaz de ganar nuevos recursos que mejorarán sus niveles de autoeficacia y autoestima. Por el contrario, si la adaptación no da éxito los niveles de estrés aumentarán.

Dentro del modelo, la persona es vista como un agente activo capaz de actuar con el fin de mantener el bienestar personal. Pedrero (2003) menciona que, las personas emplean otros recursos para compensar las pérdidas, por lo que es necesario que cuente con diferentes recursos similares o compensatorios, además de manejar diferentes estrategias de afrontamiento.

Es así que, el estrés se producirá cuando aparece un factor que amenaza a los recursos de la persona y cuando los esfuerzos realizados para obtener un beneficio, no dan resultados. Los niveles de estrés disminuyen mientras se evita la pérdida, se recupera o se gana más bienes. Por el contrario, una pérdida de recursos aumentarán los niveles de estrés y su percepción de la autoeficacia y el autoestima bajarán, generando sentimientos de inutilidad y fracaso.

Para Pugo y Silva (2021) el estrés en los docentes se produce por pérdida de recursos emocionales, debido a las demandas de los estudiantes en el aula, los requerimientos de los padres y autoridades de los centros educativos, lo que podría generar sentimientos de frustración, ineptitud e insatisfacción hacia los trabajos realizados.

### **Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996)**

El modelo sugiere que el estrés se produce cuando se presenta un desequilibrio entre el esfuerzo que realiza una persona con las tareas del trabajo y las recompensas que obtiene de las mismas. Como lo señala Luceño, García, Rubio, y Díaz (2004) el esfuerzo proviene de dos fuentes: 1) El primero es extrínseco, es decir, todas las tareas propias del puesto de trabajo demandan un esfuerzo; y 2) un esfuerzo intrínseco, donde interviene la motivación para cumplir con las demandas del trabajo.

El trabajador recibe una recompensa por el esfuerzo realizado, que pueden ser de carácter monetario, de apoyo social y seguridad. Uno de los problemas que radica en el sistema de recompensas, es la valoración subjetiva que puede tener la persona. Mientras que un trabajador que se sobre compromete con su trabajo y recibe una recompensa que no se ajusta a sus estándares es proclive a presentar estrés y otros problemas de salud. En cambio, si existe un equilibrio entre las recompensas y el esfuerzo del trabajador, las personas obtienen mayor bienestar y salud psicosocial, acompañado de emociones positivas (Salanova 2009).

La profesión docente no solo se limita a la enseñanza formal hacia los estudiantes. El docente es un mediador entre el conocimiento académico y el desarrollo personal de cada estudiante. Por ello, la pericia de cada docente no solo es la transmisión de conocimiento, sino también en el manejo de emociones (propias y de los estudiantes) hacen de estas habilidades imprescindibles para el desempeño laboral y en la calidad de la educación. Es así que, los docentes se mantienen en constante actualización pedagógica, adquiriendo nuevos recursos funcionales para su trabajo .

El uso de técnicas pedagógicas adaptadas a la realidad de los estudiantes conlleva un gran esfuerzo por parte de los docentes, esto acompañado a un aumento en la carga laboral para la preparación de material, dinámicas, tareas administrativas y contenido para cada clase. Es así que muchas veces los docentes llevan su trabajo a casa y pueden sacrificar su tiempo libre en la preparación previamente dicha. Para los docentes una fuente de satisfacción y recompensa ante el esfuerzo laboral, es al rendimiento e involucramiento de los estudiantes ante el proceso académico (Rodríguez M, 2006).

Dentro de algunos factores que afectan a la percepción de recompensa de los docentes están el poco interés y bajas notas de los estudiantes, problemas conductuales, poco involucramiento por parte de los padres en el proceso académico de sus hijos, falta de reconocimiento social por parte de la institución (Martínez, Rodríguez, y Cobeña, 2019).



### **Modelo Demandas-Control Karasek (1979)**

Este modelo propuesto por Robert Karasek, hace alusión a que el estrés se asocia con las demandas psicológicas del trabajo y el control de los trabajadores. Las demandas psicológicas son “cantidad de trabajo, el ritmo, la presión de atención, los límites de tiempo y las interrupciones” (Chavez, 2019). La docencia es un trabajo que exige a los docentes diferentes actividades laborales como planificación de clases, reportes de notas, preparación de material, dictar clases, mantener la disciplina a los estudiantes, entre otras (Gómez y Rodríguez, 2020). Estas son llevadas a cabo dentro y fuera de la jornada laboral. Aumentando el tiempo que se destina para la realización de dichas actividades y relegando actividades de ocio y entretenimiento de los docentes (Martínez, Rodríguez, y Cobeña, 2019).

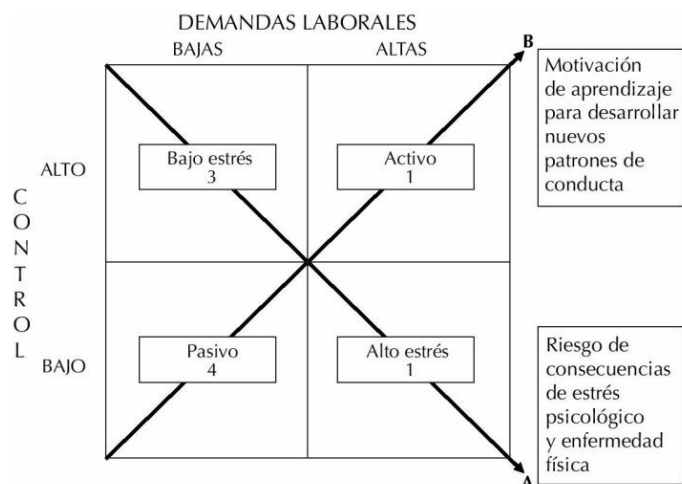
El control sobre el trabajo hace referencia a las capacidades y habilidades del trabajador al momento de desenvolverse en su puesto de trabajo, concibiéndose así la autonomía en la toma de decisiones y actividades a desempeñar; y la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades y capacidades de aprendizaje y creatividad para realizar tareas del puesto de trabajo (Chiang, Gómez, y Sigoña, 2013).

Este modelo incluye además al apoyo social como variable para entender el fenómeno del estrés. El apoyo social entre trabajadores permite la capacidad de afrontamiento y superación de situaciones de estrés (Chiang, Gómez, y Sigoña, 2013). Los docentes se coordinan por áreas o materias, permitiéndoles tener un campo de acción efectivo para el desarrollo de actividades. Esto permite que el docente reciba y brinde diferentes clases de apoyo, como el emocional y el apoyo técnico (Vega, 2001).

Para entender el apareamiento del estrés y sus diferentes niveles, el modelo propone cuatro cuadrantes, como se presenta en la figura 1

#### **Figura 1**

*Predicciones del modelo de demanda-control*



*Nota:* Cuadrantes del modelo de demanda-control, reproducida de predicciones del modelo de demanda-control. Fuente: Salanova, (2009).

El modelo postula cuatro hipótesis dependiendo donde se situó la persona con relación al trabajo. Los altos niveles de estrés se producen cuando hay altas cantidades de demanda y el control es bajo. Cuando se prolongan estas situaciones menciona que puede afectar directamente a la salud de la persona. El trabajador cuando posee mayor control y las demandas son bajas, los niveles de estrés son bajos. Pero si existen altas demandas y el trabajador tiene alto control sobre las mismas, se puede decir que el trabajador está motivado y que cuenta con habilidades de aprendizaje y adaptación. Por último, cuando las demandas y el control son bajas, se pierde la motivación y se puede aprender conductas negativas.

De manera general la docencia se coloca en el cuadrante de altas demandas y alto control, sin embargo, se puede pasar al cuadrante de alto estrés si la capacidad de control es baja debido a poco apoyo social en la institución o no hay apertura para la autonomía en el desarrollo de actividades, y las altas demandas realizadas por las autoridades administrativas sobrepasan la capacidad. Como lo menciona Ayuso (s.f.) la profesión de la docencia al corresponder a las profesiones asistenciales están constantemente en desgaste profesional, y esto se debe a diferentes factores internos y externos.

Para Naranjo (2009) eliminar situaciones estresantes o evitar todas es algo imposible y contraproducente para la persona, ya que son estas mismas situaciones que permiten alcanzar objetivos propuestos y ser capaz de resolver problemas cotidianos. Es por ello, por lo que la necesidad de que cada persona pueda conocer sus niveles de tolerancia al estrés, que identifique sus recursos y que sea capaz de emplear técnicas de afrontamiento.

Los modelos de estrés anteriormente presentados muestran las diferentes maneras y factores de apareamiento, percepción, afrontamiento y consecuencias. Es por ello por lo que se cree oportuno también mencionar las fases y tipos de estrés propuestas en modelo de Selye (1956);

### **Modelo de Selye (1956)**

También denominado *Síndrome General de Adaptación (SGA)*, menciona que el estrés es una respuesta estereotípica fisiológica que se produce cuando la persona está ante un estímulo aversivo o placentero donde se busca la adaptación ante la situación (Camargo, 2021). Por ello la presencia de estrés en niveles bajos es saludable para la persona ya que genera una movilización de recursos y acciones para la adaptación ante situaciones inesperadas.

#### ***Tipos de estrés***

***Eustrés:*** Es aquel estrés que se presenta en cantidades moderada, el cual no causa daño a la salud, permitiendo el desarrollo de la persona y alcanzando la adaptación necesaria para la situación estresante e incentiva a realizar actividades de manera óptima (Sánchez, 2010).

***Distrés:*** Impidiendo la adaptación, produce una afectación a la salud y al rendimiento de la persona (Camargo, 2021).

#### **Síntomas del estrés**

Según Mutual (2008) y Regueiro (s.f.) se pueden clasificar los síntomas del estrés en: físicos, como la hipertensión, hiperventilación, náuseas, estreñimiento, problemas de sueños, cefaleas,

dolores corporales; psicológicos tales como la irritabilidad, cambios de humor, incapacidad para relajarse, falta de motivación, sensación de abrumo y aislamiento, dificultad para concentrarse, pérdida de memoria, sensación constante de preocupación, concentración únicamente en aspectos negativos, pensamientos ansiosos y apresurados; y por último, están los síntomas conductuales, donde se encuentran conductas impulsivas y temerarias, aislamiento, procrastinación, consumo de alcohol y drogas, disminución en la ingesta de alimentos, disminución en el rendimiento de las tareas a realizar.

### **Causas del estrés en docentes**

Para Manassero et al. (2005) las causas más comunes que generan estrés en los docentes son: la falta de tiempo suficiente para preparar el trabajo, excesivo número de alumnos, baja consideración de la profesión docente, desinterés de los padres por sus hijos, falta de motivación de los estudiantes, excesivo papeleo burocrático, hostilidad o mala conducta de los alumnos en clase. Ruiz (2010) y Alvites (2019) coinciden con la mayoría de las causas previamente citadas, pero agregan la falta de control sobre las actividades, clima organizacional, la satisfacción en el trabajo, poca motivación, poco apoyo social, sobrecarga de trabajo y baja productividad.

### **Consecuencias del estrés en docentes**

Las consecuencias del estrés en los docentes se ven reflejadas en diferentes áreas (Manassero et al, 2005), siendo estas la social, individual, salud, laboral y familiar. Entre las más comunes se destacan la incapacidad para desconectar del trabajo, problemas de sueño, aumento en el cansancio físico y emocional, problemas gastrointestinales, dolores corporales, aumento en las posibilidades de contraer enfermedades coronarias, virales y respiratorias, abuso de café, tabaco, alcohol, fármacos tranquilizantes y otras drogas, surgimiento de trastornos psicológicos, tales como la ansiedad y depresión, deterioro de las relaciones con compañeros y familia y absentismo laboral (Ruiz, 2010).

Para comprender la dinámica del desempeño laboral en el ámbito de la docencia es oportuno empezar por explicar lo que es el desempeño laboral y la importancia de la evaluación de este a partir de criterios técnicos.

### **Desempeño laboral**

Para Toro (1988) el desempeño laboral es “cada uno de los efectos o consecuencias que se desprenden de una acción laboral o de un desempeño dado” (García y Delgado, 2013). Es decir que está asociado con los resultados esperables para el puesto de trabajo y que aporta favorablemente a los objetivos organizacionales. Estos resultados según Palaci (2005) citado por Pedraza, Amaya, y Conde (2010) deben realizarse en un periodo de tiempo determinado.

El desempeño laboral debe ser observado y medido de forma técnica, además de contar con metas establecidas de manera formal, para que el empleado pueda destinar sus esfuerzos a la obtención de los mismos.

En el ámbito educativo, el desempeño laboral de los docentes se enmarca dentro un sistema educativo nacional y curriculum académico que debe ser cubierto. Es por ello por lo que el docente y su desempeño laboral gira en torno a todas aquellas actividades que busquen cumplir con objetivos insitucionales previamente establecidos (Asprilla, 2019).

### ***Teoría del Rendimiento de Campbell***

El modelo de Campbell (1990) citado por Cuello, Cienfuegos, y Panduro (2020), posee un enfoque multidimensional, el mismo que se direcciona a evaluar conductas y acciones como medios para impulsar la productividad y crecimiento de la empresa a través de logros organizacionales. Las conductas realizadas para la obtención de metas organizacionales deben ser eficaces, puesto que un mal uso de recursos tanto personales como organizacionales pueden dificultar o dismiuir la productividad.

Campbell (1990) citado por Cuello, Cienfuegos, y Panduro (2020) propone ocho elementos que componen el desempeño laboral: el *dominio de tareas específicas*, que se refiere a la

capacidad para realizar tareas específicas propias del cargo; *las habilidades en tareas no específicas*, son aquellas tareas que el empleado pueda realizar fuera de su puesto de trabajo; *la comunicación oral y escrita*, se refiere la capacidad para comunicarse entre trabajadores y personas externas a la organización; *la demostración del esfuerzo*, se remite a los niveles de compromiso que tiene el trabajador con las tareas de su puesto de trabajo; *el mantenimiento de la disciplina personal*, concierne al nivel del trabajador para evitar conductas negativas o infringir normas; *facilitación del rendimiento del equipo*, es la interacción del personal de trabajo para mantener y mejorar la productividad; *la supervisión*, se refiere a la capacidad de influencia que tiene la interacción personal entre subordinados; *la administración*, concierne a la capacidad de dirección y resolución por parte de la organización ante problemas laborales.

Con base en lo citado, la teoría de Campbell concuerda con muchos aspectos que se presentan dentro de las instituciones educativas y el rol de docente. Al final de todo, la docencia es una profesión que responderá los cambios sociales y laborales de la actualidad y contexto donde se desarrollen

### ***Factores que influyen en el desempeño laboral en docentes***

Para Quintero, Africano, y Faría (2008) y Zaldivar y Quintal (2021) algunos de los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes son la satisfacción del trabajo, autoestima, trabajo en equipo, motivación, actitud propositiva, infraestructura insitucional, recursos didácticos, redes de apoyo de la comunidad escolar y los canales de comunicación.

### **Evaluación de desempeño docente**

Dentro de la normativa del Ministerio de Educación la evaluación de desempeño de los docentes es un “conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (Ministerio de Educación, 2020).

Este proceso de evaluación permite según el Ministerio de Educación (2020) generar acciones que favorezcan al proceso de aprendizaje de los estudiantes mediante estrategias didáctico-pedagógicas; en cuanto a los docentes, permite el crecimiento personal y profesional.

Dentro de la resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2018) la normativa para la evaluación de desempeño laboral en docentes del país en su artículo 7 contempla algunos aspectos: saberes disciplinares (saber), se refiere al dominio en el área que enseña y los dominios pedagógicas para enseñar; gestión del aprendizaje (saber hacer), incluye herramientas, estrategias y habilidades necesarias para que el proceso de aprendizaje se lleve de forma efectiva; liderazgo (saber ser), el cual permite mejorar constantemente las habilidades de enseñanza; y por último, las habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas (saber estar), que son las capacidades del docente para comprender sus propias emociones y las de los demás, con el fin de generar una convivencia armoniosa.

### **Objeto de práctica de investigación**

El objeto de la investigación es analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño laboral en los docentes del Colegio Técnico San José durante el periodo de 2022-2023. Debido que el retorno de clases presenciales a nivel nacional es reciente, nulas son las investigaciones realizadas acerca del tema durante este periodo. Por lo cual se tomó en cuenta investigaciones realizadas antes y durante la cuarentena por COVID-19.

La investigación de Yunarti, Asaloei, Wula, y Werang (2020) con docentes de instituciones primarias en el suroeste de Papua, Indonesia concluyeron que a mayor nivel de estrés laboral menor será el desempeño laboral, afectando a otras áreas de los docentes y por ende al proceso académico de los estudiantes. Debido a su muestra limitada, los autores recomiendan realizar estudios con un mayor número de participantes para generalizar los datos obtenidos.

Un estudio de Ahmed (2019) en 17 instituciones públicas secundarias de la zona de División de Multan, Pakistán donde se buscó conocer las causas y efectos del estrés laboral. Evidenció

que existe una relación negativa entre el estrés laboral y su desempeño laboral debido a diferentes factores, sea de estudiantes, metodología pedagógica y relaciones entre docentes. Adicional a eso, la salud de los docentes puede verse afectada. Como recomienda Ahmed (2019) es necesario que las instituciones desarrollen programas para reducir los niveles de estrés y empoderar a los docentes durante su labor.

El estudio realizado por Asaloei, Wolomasi, y Werang (2020) en Indonesia mostró una correlación negativa entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de escuelas primarias del distrito de Boven Digoel. Además recomendaron realizar estudios futuros con el fin de generar mayor conocimiento a partir de una población mayor.

En la investigación de Fahmi y otros (2022) dentro del contexto indonesio evidenciaron que el estrés laboral tiene un efecto negativo sobre el desempeño laboral, disminuyendo la calidad de trabajo individual y organizacional. Lo que afecta a su salud física y mental. Los investigadores creen necesario la intervención administrativa de las instituciones para reducir los niveles de estrés y aumentar los índices de satisfacción y productividad.

La investigación de Costales y Gavilánez (2021) muestran que el estrés laboral en los docentes se ve relacionado con la modalidad virtual de impartir clases y la percepción negativa en la obtención de resultados en su trabajo, produciendo un cansancio emocional e indicios de síndrome de burnout.

En la investigación de Barreto y Piamonte (2020) concluyeron que la presencia de estrés en la comunidad de docentes del país de Colombia afectaba a la capacidad laboral, además de ser un factor precipitante para el apareamiento del síndrome de burnout.

En el artículo de Ramos, García, Olea, Lobos, y Sáez (2020) que estudió las percepciones de docentes chilenos durante la pandemia de COVID-19, los resultados muestran que los docentes presentan emociones de estrés, angustia, pena, las mismas que son causantes de un



deterioro en su salud mental. Además de un aumento en la carga laboral y mayor tiempo de contacto con estudiantes y representantes de los estudiantes.

En el artículo de Robinet y Pérez (2020) se analizó los niveles de estrés en los docentes durante la pandemia por COVID-19. Los resultados muestran que, si bien los niveles se mantienen en medios y altos, debido a la pandemia se han incrementado el estrés. Determinaron que el estrés está asociado a factores psicosociales como el aislamiento, temor al contagio de COVID-19, incertidumbre, aumento de carga laboral.

En la investigación de Gómez y Rodríguez (2020) realizada en Paraguay para determinar los índices de estrés durante el periodo de cuarentena por COVID-19 en docentes de Facultad de Enfermería y Obstetricia Universidad Nacional de Asunción- Filial Coronel Oviedo. Los resultados muestran la presencia de niveles considerados de estrés, y los motivos principales son: indefensión, desprotección, frustración, desesperanza, temor al futuro, sobrecarga en tareas, percepción de falta de tiempo, demandas externas, tensión y agotamiento y cansancio.

En Perú, Rabanal, Yupari, P, y Carranza (2020) encontraron una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en docentes de la ciudad de Chepén. A pesar de no ser tan significativa, diferentes factores externos y económicos hacen que los docentes se esfuercen por alcanzar las metas y objetivos institucionales.

En Ecuador, no existen muchos estudios investigativos relacionados al estrés laboral y el desempeño laboral. Por lo que se rescata la investigación de Martínez, Rodríguez, y Cobeña (2019) que concluyeron que los docentes de las instituciones consultadas poseen niveles medio a medio alto, con una tendencia al aumento. Siendo esto un factor que afecta negativamente al desempeño laboral y disminuyendo la calidad de educación.

En la investigación de Vera (2021) con docentes de Psicología Clínica, se encontró que factores estresantes como la sobrecarga en la gestión administrativa, escaso material

tecnológico y de infraestructura inadecuada y la poca coordinación durante diferentes procesos tienen un impacto en el desempeño laboral.

Una vez enunciados las investigaciones a nivel global, regional y nacional se ha visto el aumento del estudio del estrés laboral en el personal docente, aun así en el país pocas son las investigaciones, y a nivel de ciudad aun menos. Por eso es oportuno realizar este proyecto de investigación que permita generar nuevos datos, análisis y discusiones en la comunidad académica.

### **Metodología**

El presente proyecto de investigación se enmarcó en eje un interpretativista, es decir, que el investigador tendrá contacto con la población investigada y que no solo se recogió datos estadísticos, sino que se abordó experiencias personales enmarcadas dentro de un contexto específico. Se trabajó desde un enfoque metodológico mixto, es decir, para la recolección de datos se aplicó elementos cuantitativos y cualitativos, porque permiten alcanzar un mayor nivel de entendimiento el objeto de investigación (Cedeño, 2012). Se trabajó con un diseño no experimental con corte transversal y el alcance fue correlacional (Sampieri, Fernández, y Baptista, 2014).

Se empleó la técnica de entrevista semi estructurada, que en palabras de Gutiérrez (2021) permite recolectar información suficiente de un tema por medio de preguntas abiertas y con un grupo de participantes considerable; y se empleó el cuestionario como instrumento el cual está inmersa en la encuesta como técnica cuantitativa para la medición de la variable de estrés laboral .

Como herramientas de investigación cualitativa se usó la guía de entrevista semi-estructurada, que permitieron recolectar opiniones y percepciones acerca del objeto de investigación (Bravo, Martínez, y Varela, 2013). Y la otras herramientas de investigación para

la recolección de datos cuantitativos fueron las escalas de estrés laboral OTS-OMS AÑO?y desempeño laboral de Eugenio Liliana (2020). La aplicación de ambas escalas se realizaron de manera presencial y con toda la población, dentro de la institución y en horario laboral por medio de la plataforma digital *Google Forms*.

Para la entrevista semi estructurada la muestra de la población se realizará a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que en palabras de Otzen y Manterola, (2017)

las personas que deciden participar en la investigación son más accesibles para la recolección de información. La entrevista semiestructurada se diseñó con preguntas abiertas, se realizó a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia, de 5 docentes voluntarios, para conocer a profundidad la perspectiva, sentimientos acerca del estrés y desempeño laboral en el campo de la docencia (Lázaro, 2021).

Para el análisis estadístico de la variable de estrés laboral se empleó el programa estadístico informático SPSS y para el análisis de la entrevista semiestructurada se manejó una matriz de doble entrada.

Para la medición del estrés laboral, se utilizó el cuestionario de estrés laboral elaborado por la OIT-OMS (Anexo 1) que tiene 25 ítems, y a través de una escala Likert se miden los siguientes estresores:

- **Condiciones ambientales:** se refiere a las condiciones propias del puesto y ambiente de trabajo y como su intensidad pueden provocar el apareamiento de enfermedades. Para el ambiente de trabajo de los docentes, Ramírez (2015) menciona que el ruido, la iluminación y temperatura son factores de estrés.

Relacionando con el ruido, los docentes se encuentran en aulas durante largas jornadas diarias, donde hay una gran cantidad de estudiantes que en ocasiones gritan y que impide mantener una armonía en el aula.

La iluminación se refiere al confort visual que brinda, además que evita la fatiga, estrés y una correcta lectura. Esta iluminación puede ser natural, a través de ventanas,

En cuanto a temperatura, se refiere a la calidad de ventilación, humedad y temperatura donde se realiza la tarea.

- **Factores intrínsecos del puesto y temporales:** se refiere al contenido, la tarea y los plazos a ser realizados. Para los docentes como lo menciona Domínguez (2015) están en constante actividad, desde controlar la disciplina de los estudiantes, planificar las actividades para las clases y vigilar las instalaciones de la institución.
- **Estilos de dirección y liderazgo:** los docentes dentro del orden jerárquico responden a un superior, el cual debe poseer características que apoyen a la obtención de resultados con los estudiantes en su proceso de aprendizaje.
- **Gestión de recursos humanos:** es “el proceso de formación del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral” (Soto, 2006).
- **Nuevas tecnologías:** tras pasar el periodo de confinamiento, los docentes han empleado las Tecnologías de la información y comunicación (TICs) como herramientas para el proceso de enseñanza y aprendizaje con los estudiantes.
- **Estructural organizacional:** para Monreal (2006) la estructura organizacional busca integrar y coordinar el trabajo del docente hacia la comunidad educativa para alcanzar objetivos pedagógicos y administrativos.
- **Clima laboral:** para Chiavenato (2009) el clima laboral cubre las necesidades de los empleados, favoreciendo a la motivación para realizar el trabajo.

Los siete estresores previamente mencionados son agrupados en categorías para su medición y análisis:

- Clima organizacional: comprenden los ítems 1, 10, 11, 20.
- Estructura organizacional: comprenden los ítems 2, 12, 16, 24.
- Territorio organizacional: comprenden los ítems 3, 15, 22.
- Tecnología: comprenden los ítems 4, 14, 25.
- Influencia del líder: comprenden los ítems 5, 6, 13, 17.
- Falta de cohesión: comprenden los ítems 7, 9, 18, 21.
- Respaldo del grupo: comprenden los ítems 8, 19, 23

Los puntajes para determinar el nivel de estrés laboral se muestran en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Niveles de estrés laboral y puntajes referenciales*

<b>RESULTADOS DE LA PUNTUACIÓN</b>	
<b>NIVEL DE ESTRÉS</b>	<b>PUNTAJE ALCANZADO</b>
Bajo nivel de estrés	Menor a 90
Nivel intermedio de estrés	91-117
Estrés	118-153
Alto nivel de estrés	Más de 154

*Nota:* en la tabla se muestra los niveles y puntajes alcanzados por el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

El Colegio Técnico San José al no poseer un instrumento propio que mida el desempeño laboral de los docentes tomó como referencia el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Eugenio Liliana en 2020 (ver Anexo 2), el cual se aplicó en instituciones educativas privadas de la ciudad de Ambato. Este cuestionario es atingente a la realidad de la institución debido a que sus ítems y categorías están planteadas a partir de los parámetros de la resolución Nro. INEVAL-INEVAL-2018-0010-R. El INEVAL es la institución que se encarga de brindar pautas para la elaboración de instrumentos de evaluación en el sistema educativo del país. El cuestionario contempla las siguientes dimensiones para su aplicación y análisis:

- **Dominio disciplinar y curricular:** para Eugenio (2020) son los conocimientos de cada área o disciplina que forma parte del curriculum de enseñanza y que el docente domina.
- **Dominio de gestión del aprendizaje:** para Eugenio (2020) son las acciones del docente para generar procesos de aprendizaje en el aula.
- **Desarrollo profesional:** se refiere a la capacidad de los docentes para aplicar sus experiencias y conocimientos como forma de liderazgo del aprendizaje (Eugenio, 2020).
- **Compromiso ético:** es la capacidad para interactuar con los estudiantes y comunidad educativa y adaptarse al contexto educativo de la institución y afrontar las adversidades.

### **Consideraciones éticas**

Se realizará un consentimiento informado a cada docente participante, como lo menciona Laguna, y otros (2007) el consentimiento informado se basa en tres principios: *la autonomía*, que se orienta hacia el respeto, tiempo y la oportunidad para decidir su participación; *el beneficio* hace referencia maximizar los beneficios y minimizar los riesgos de la participación; y, por último, *la justicia* que delega la responsabilidad de los actos realizados durante la investigación. La participación de los docentes durante esta investigación fue voluntaria, es decir, no estuvieron obligados a participar y tenían la opción de interrumpir su participación en cualquier momento de la investigación. Además, se les informó el objetivo de la investigación, su alcance, utilidad y riesgos.

### **Preguntas claves**

- Preguntas de inicio

¿Cuál será el nivel de estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico San José?

¿Cuáles serán los niveles de desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál será la relación entre el índice de estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes?

- Preguntas interpretativas

¿Cuáles son las causas del estrés laboral en los docentes?

¿Qué herramientas poseen los docentes para el afrontamiento del estrés laboral?

¿Qué herramientas posee la institución para la realización de las actividades del personal docente?

- Preguntas de cierre

¿Cuáles son los factores o actividades que mitigan el estrés laboral?

¿Qué factores inciden en el desempeño laboral?

¿Qué acciones pueden reducir los niveles de estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico San José?

### **Organización y procesamiento de la información**

Con base en la metodología mixta planteada previamente se organizó y se procesó la información. Para el diseño y aplicación de los cuestionarios de Estrés laboral de la OIT-OMS y Desempeño laboral se empleó la plataforma digital Google Forms, donde se transcribieron las preguntas de los formatos físicos para la optimización de recursos, la plataforma además permitió generar hojas de cálculo con los datos estadísticos obtenidos, los mismos que fueron exportados al programa estadístico informático SPSS (tatistical Package for Social Sciences) para el análisis de datos. Para el diseño de tablas y gráficos se empleó tanto las herramientas del programa Excel y SPSS.

El análisis correlacional entre el estrés laboral y el desempeño laboral se realizó a través de una correlación de Pearson que establece que  $r \neq 0$  y  $\text{sig.} < 0.05$  para determinar que existe una correlación entre dos variables.

Para el análisis del estrés laboral se empleó el programa estadístico informático SPSS para ejecutar la T de Student. Se empleó la T Student para conocer la media de una muestra pequeña que tiene una distribución normal, además se conoció la desviación típica de dicha población (Sánchez R, 2015). Se utilizó esta herramienta ya que la población de docentes en el proyecto de investigación es baja. Por último, se realizó el gráfico estadístico donde se reflejan los porcentajes de estrés laboral obtenidos en el cuestionario.

En cuanto a la variable del desempeño laboral que se desarrolló desde una metodología mixta, se realizó la exportación de datos al programa SPSS para el análisis estadístico y diseño de gráficos estadísticos. Para la entrevista semiestructurada que formó parte de la metodología cualitativa se diseñó una matriz de doble entrada donde se colocaron las preguntas, las categorías y el discurso referente a cada participante entrevistado, para luego señalar las categorías que más relación tienen con respecto al tema de investigación (Anexo 4).

Los gráficos estadísticos correspondientes al cuestionario de desempeño laboral se encuentran en el Anexo 3.

### **Justificación**

Periodos anteriores a la pandemia por COVID-19 la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (2016) ya indicaba que el estrés laboral puede generar afectaciones en la salud, tales como enfermedades cardiovasculares, hipertensión consumo de sustancias, trastornos psicológicos, la satisfacción en el trabajo y en el desempeño laboral.

La medición de estrés laboral en América Latina se ha realizado en países como Argentina, y Chile; en Argentina en el año de 2009 los resultados indicaron que el 26,7% de los



trabajadores consideraban que el exceso de carga laboral generaba estrés; en Chile se realizó una encuesta en 2011 que demostró que el 27,9% de trabajadores y el 13,8% de empleadores presentaron cuadros de estrés y depresión en su organización; durante el 2012 en América central durante el 2012 a través de una encuesta menciona que un 10% de los trabajadores se sentían bajo un constante estrés, tristeza y con dificultades de sueño debido a las condiciones del trabajo (OPS Organización Panamericana de la Salud, 2016).

En periodos referentes a la pandemia se encontró en el estudio realizado por Cigna, “COVID-19 Global impact” en trabajadores españoles durante el 2020 que el 45% ha sufrido estrés relacionado al trabajo, esto es un incremento de 11 puntos (34%) comparación al periodo de confinamiento (Observatorio de RRHH, 2020). En el ámbito ecuatoriano una investigación de la UNICEF (2020) con 1200 docentes el 22% manifestó la necesidad de apoyo psicoemocional relacionado con a sensaciones de tensión, irritabilidad, cambio de humor y problemas relacionados al sueño.

Debido a la pandemia, según cifras del Ministerio de Educación (2021) alrededor de 4 millones de estudiantes de las cuatro regiones recibieron clases en modalidad virtual. Mientras que cerca de 200 mil docentes tuvieron que adaptarse en poco tiempo a las nuevas plataformas y modalidades de enseñanza. En la investigación de Álvarez, Herrera, Lániz, y González (2022) realizada en el país durante los picos epidemiológicos más altos de la crisis sanitaria mostraron índices altos de estrés en el personal docente ecuatoriano debido a la nueva modalidad.

Este cambio de modalidad supuso un desafío para los docentes, que duplicaron horas no remuneradas de trabajo (Dos Santos, Scorsolini-Comin, y de Marchi Barcellos, 2021), combinar tareas del hogar con su tiempo de trabajo, buscar metodologías que permitan continuar con el proceso de enseñanza-aprendizaje de la mejor forma, atender fuera de las horas de trabajo situaciones personales y familiares de los estudiantes, miedo a contagiarse por

COVID-19. Todo esto aumentó los niveles de estrés en los docentes, que tuvieron que seguir realizando y aumentando el ritmo de trabajo.

El regreso a clases presenciales se dio a nivel nacional el 14 de marzo de 2022, tras dos años de modalidad virtual (Menéndez, 2022). Se puede pensar que al volver a modalidad presencial la carga laboral de los docentes regresaría a niveles prepandemia, aun así, esto no sucede, por lo contrario, se puede mencionar que ha aumentado, todo esto debido a que no solo el área académica se ha visto afectada, sino que también la parte emocional, comportamental y social entre los docentes y estudiantes (UNICEF, 2020).

Esto ha generado que tengan que cumplir en el mismo tiempo laboral, una exacerbada cantidad de obligaciones y tareas que poco a poco van generando estados de estrés, y que pueden afectar a su desempeño laboral, y aumentar el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, consumo de sustancias, hipertensión, cáncer, obesidad, entre otras; mientras que en la salud mental puede desembocar en trastornos depresivos, ansiosos, síndrome de Burnout (Herrera, et al, 2017).

Al ser poco tiempo del regreso a clases presenciales, las investigaciones que estudien el estrés y el desempeño laboral en docentes no se han enfocado en el análisis en un contexto post pandemia y mayoritariamente presencial, por lo que la presente investigación presenta datos pioneros en el campo.

Se busca generar herramientas metodológicas que permitan a las autoridades de la institución medir dichas variables y generar respuestas oportunas. En la parte académica, la presente investigación generará índices actualizados con respecto al estrés y desempeño laboral en el ámbito ecuatoriano a partir de factores contextuales; además que servirá para el diseño y planificación de programas de prevención y afrontamiento ante situaciones de estrés laboral en docentes.

## Análisis de la información

Para el análisis de la información se empleó los gráficos previamente realizados de los cuestionarios de estrés y desempeño laboral, y la matriz de doble entrada, con el fin de alcanzar los objetivos previamente establecidos. El tipo de análisis que se realizó fue mixto, es decir, estadístico por parte de los datos obtenidos a través del cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y desempeño laboral, realizando una correlación de Pearson; y descriptivo para la información expuesta en la matriz de doble entrada y sus categorías encontradas. Toda esta información sustentó en función con el eje interpretativo de la investigación y metodología.

Además del análisis hecho por medio de gráficos estadísticos y matriz de doble entrada, se realizó una relación entre los resultados obtenidos con los diferentes modelos presentando en el eje de investigación, esto con el fin de generar un análisis crítico y contextual, esto también estuvo apoyado por la metodología mixta en la que se enmarcó el proyecto de investigación.

En la Tabla 2 se encuentra los datos estadísticos de la población con la que se trabajó. La población estuvo conformada por 28 participantes, 18 hombres y 10 mujeres, con una edad que iba desde los 26 años hasta los 59 años.

**Tabla 2**

*t student*

Estadísticos para una muestra				
	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
PUNTAJE TOTAL	28	66,11	25,691	4,855

*Nota:* se muestra los datos estadísticos de la muestra docente. Se utilizó el programa SPSS para el análisis.

Para conocer si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral se realizó el análisis correlacional de Pearson.

**Tabla 3**

*Correlaciones entre estrés laboral y desempeño laboral*

	Desempeño laboral auto percibido por docentes	Desempeño laboral percibido por autoridades
Estrés laboral	,153	,632
	,436	,565

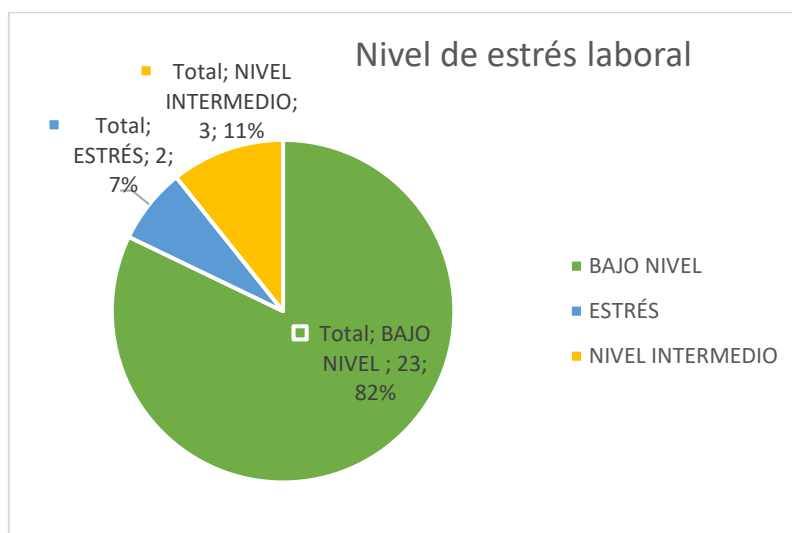
*Nota:* se muestra los puntajes de correlaciones de Pearson y sig. entre el estrés laboral y el desempeño laboral.

La correlación de Pearson ( $r=.153$  y  $r=.632$ ) establece que hay una asociación mínima entre el estrés laboral y el desempeño laboral auto percibido por los docentes y percibido por autoridades. Descartando la hipótesis de que el estrés laboral influye en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José ya que el valor de sig. fue  $.436$  y  $.565$ .

En el Figura 2 se puede apreciar que el 82% de los docentes del Colegio Técnico San José presentaron bajos niveles de estrés laboral y solo un 7% presentan estrés laboral.

## Figura 2

### *Niveles de estrés laboral en docentes*



*Nota:* Se muestra los niveles de estrés percibidos por el personal docente.

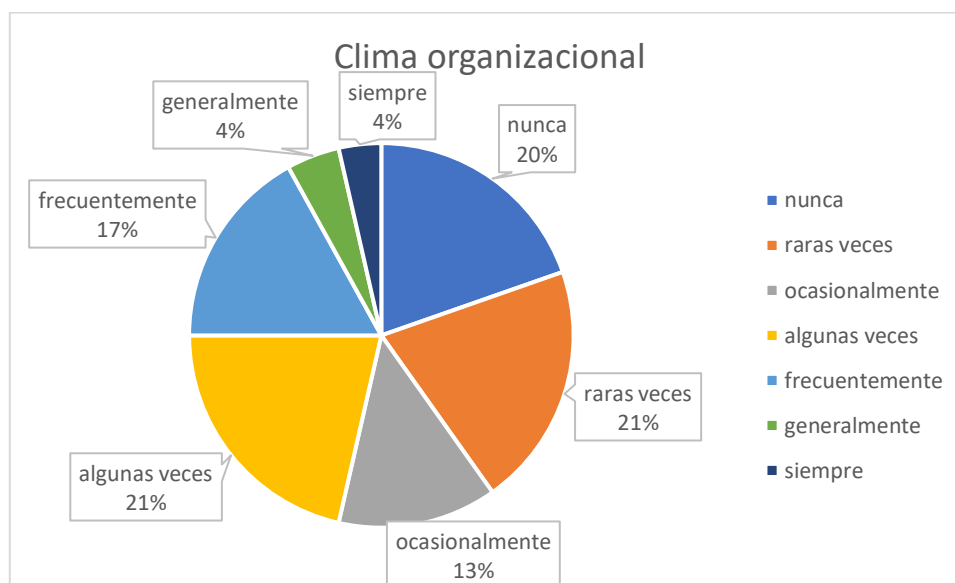
De forma general en el Colegio Técnico San José los niveles de estrés laboral que presentaron los docentes son bajos, con un promedio de 82% que significa bajo nivel de estrés. Los resultados obtenidos se justifican teóricamente a través de los modelos teóricos propuestos anteriormente.

Como menciona el Modelo de Estrés de Selye el Eustrés mantiene los niveles de estrés en niveles bajos y manejables permitiendo a las personas mover recursos para la superación de situaciones estresantes o amenazadoras y aportando un crecimiento personal (Camargo, 2021); esto refuerza el postulado teórico propuesto por el modelo de Karasek que menciona que la cantidad de trabajo, el ritmo, la presión de atención, los límites de tiempo y las interrupciones requieren de cierta autonomía y apoyo social para que puedan ser cumplidas, además de generar una motivación y capacidad de adaptación, y en las ocasiones donde exista una sobrecarga de trabajo, esta no debe perdurar sino que debe ser resuelta de manera oportuna (Chiang, Gómez, y Sigoña, 2013).

En la tabla 3 se muestra el porcentaje obtenido durante la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS en referencia al factor estresante del clima organizacional.

**Tabla 4**

*Clima organizacional*



*Nota:* se detallan las frecuencias y porcentajes en los ítems relacionados al factor estresante clima laboral.

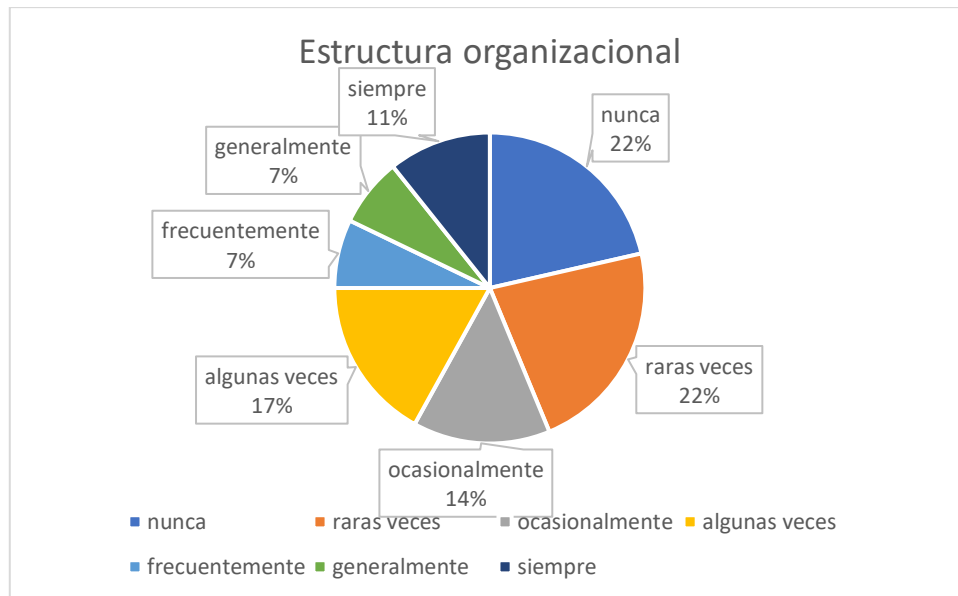
El clima organizacional se estableció como una fuente poco estresante dentro de la institución con un 20% (nunca) 21% (algunas veces) y 21% (raras veces). Tanto las autoridades como el personal docente mantienen una relación estable de trabajo, cubriendo en la mayoría de los casos las necesidades que se presentan y permitiendo en ocasiones la motivación a continuar con el desarrollo de las actividades planificadas.

Dentro del clima organizacional, se debe mencionar el buen apoyo social que se mantiene entre docentes. Como menciona el modelo de demandas-control de Karasek, un buen apoyo social entre docentes y autoridades permite sobreponerse y controlar situaciones conflictivas y potencialmente estresantes (Chiang, Gómez, y Sigoña, 2013). A esto se debe sumar las pausas recreativas propuestas por el coordinador de área de educación física y la apertura y colaboración de las autoridades para llevar a cabo dichas actividades.

En la tabla 4 se muestra el porcentaje obtenido durante la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS en referencia a la estructura organizacional.

**Tabla 5**

*Estructura organizacional*



*Nota:* se detallan las frecuencias y porcentajes en los ítems relacionados al factor estresante estructura organizacional.

La estructura organizacional con un 22% (nunca) y 22% (raras veces) se presentó como una fuente de estrés leve para los trabajadores, ya que en ocasiones existe una descoordinación entre diferentes áreas de la institución en la ejecución de tareas, las cuales suelen ser atendidas de manera oportuna por parte de la administración.

Lo que si generó un nivel de estrés considerable en los docentes es el poco interés y participación por parte de los padres de familia con respecto al proceso educativo de sus representados, ya que es con ellos donde se suele generar descoordinaciones en función a las actividades planificadas, la falta de comunicación y ejecución de acciones necesarias para solucionar inconvenientes. Visto desde el Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, la

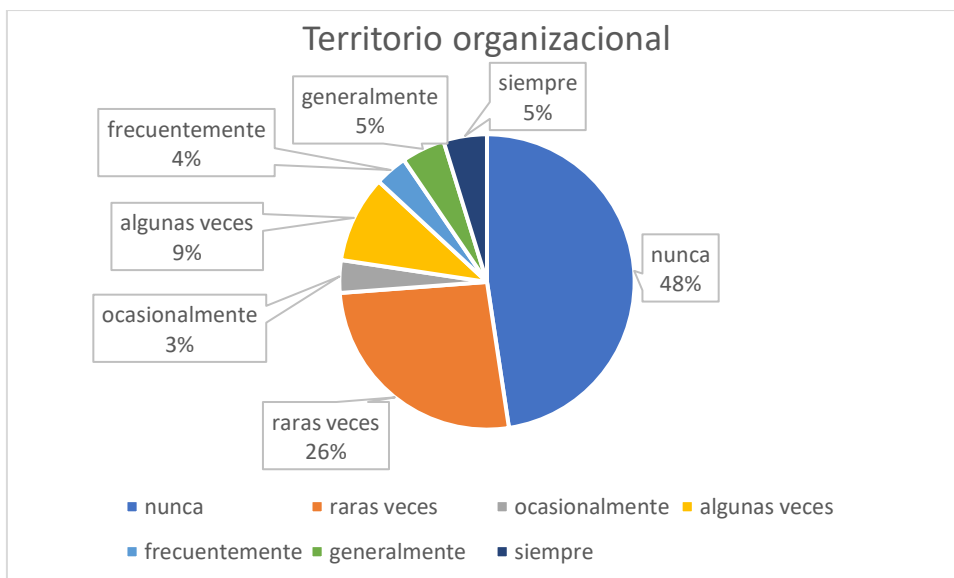
planificación académica y las acciones realizadas tanto dentro como fuera de la institución por parte de los docentes hacia los estudiantes dentro del ámbito educativo no genera una recompensa o una gratificación significativa.

Como se mencionó anteriormente, una gran parte de la gratificación de la profesión de la docencia viene de los resultados académicos, personales y sociales de los estudiantes; en el caso de los docentes del Colegio Técnico San José en ocasiones los estudiantes mantienen bajas notas y los padres no se involucran para mejorar la situación, convirtiendo sus esfuerzos en vano y un aumento en la carga laboral ya que deben realizar informes y actividades adicionales e individuales para los estudiantes rezagados (Martínez, Rodríguez, y Cobeña, 2019).

En la tabla 5 se muestra el porcentaje obtenido durante la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS en referencia al territorio organizacional como factor estresante.

**Tabla 6**

*Territorio organizacional*



*Nota:* se detallan las frecuencias y porcentajes en los ítems relacionados al factor estresante territorio organizacional

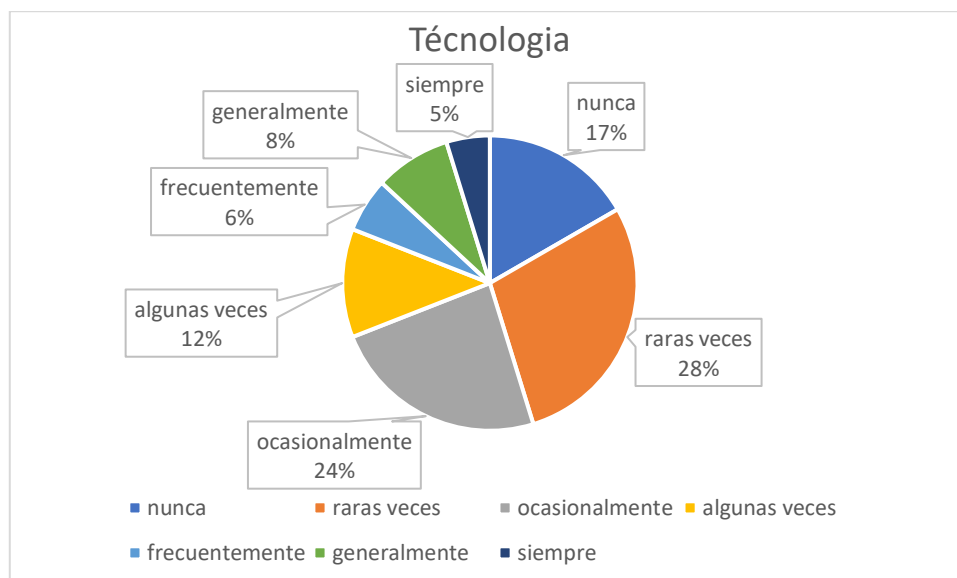


El territorio organizacional no fue un factor estresante significativo para los docentes, se presentó con un 48% (nunca) y 26% (raras veces) entre la población encuestada. Generalmente sí cuentan con materiales e infraestructura para la realización de actividades, máquinas y materiales, necesarios para la ejecución de las actividades técnicas y académicas. A pesar de contar en la mayoría de las veces con los recursos, existen momentos donde son los docentes quienes comparten su propio material pedagógico.

En la tabla 6 se muestra el porcentaje obtenido durante la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS en referencia a la tecnología.

**Tabla 7**

*Tecnología*



*Nota:* se detallan las frecuencias y porcentajes en los ítems relacionados al factor estresante tecnología

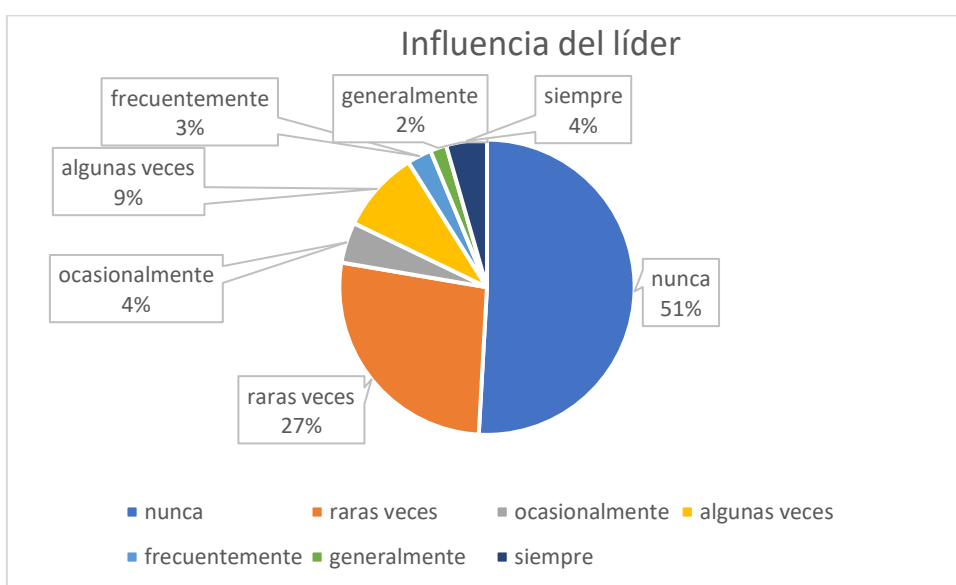
En la parte de la tecnología los resultados del cuestionario mostraron un 29% (raras veces) y 24% (ocasionalmente), es decir, que es un estresor relativamente bajo pero que se presenta en reiteradas ocasiones. Cuando se habla de tecnología, los docentes entrevistados se refieren al número limitado de proyectores necesarios para poder impartir clases más dinámicas dentro

de las aulas de clases, además mencionan que la conexión de internet suele ser regular, generando en ocasiones ciertos inconvenientes para el uso en aulas y en horas laborales.

En la tabla 7 se muestra el porcentaje obtenido durante la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS en referencia a la influencia del líder como factor estresante en la organización.

**Tabla 8**

*Influencia del líder*



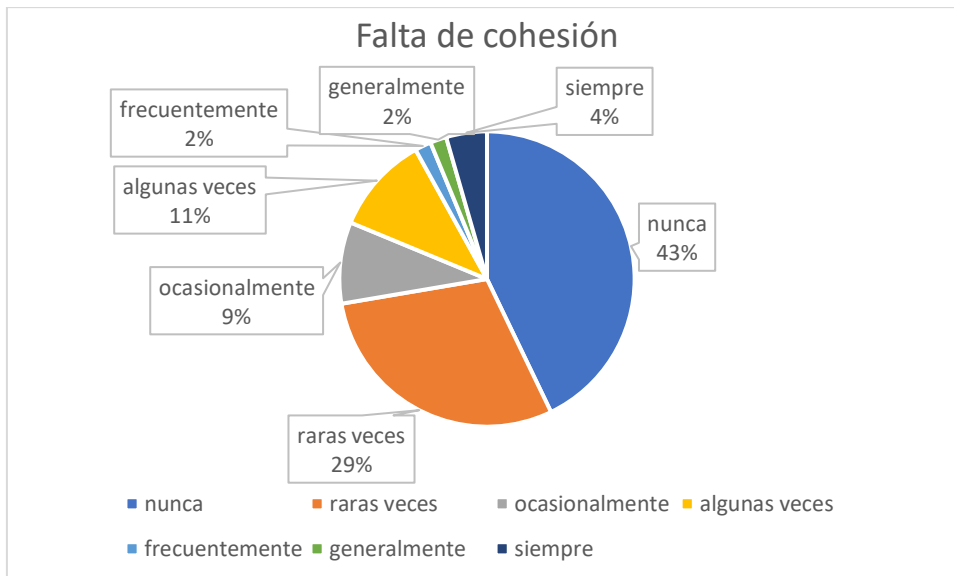
*Nota:* se detallan las frecuencias y porcentajes en los ítems relacionados al factor estresante influencia del líder.

En cuanto a la influencia del líder, los resultados mostraron un 51% (nunca), es decir, que es una fuente poco estresante dentro de la institución. Como se explicó anteriormente con el modelo de Karasek, existe un óptimo apoyo social entre docentes y las autoridades administrativas. Los docentes entrevistados expresan que las autoridades ofrecen alternativas de solución y su respectivo respaldo ante situaciones conflictivas.

En la tabla 8 se muestra el porcentaje obtenido durante la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS en referencia a la falta de cohesión como factor estresante en la organización.

**Tabla 9**

*Falta de cohesión*



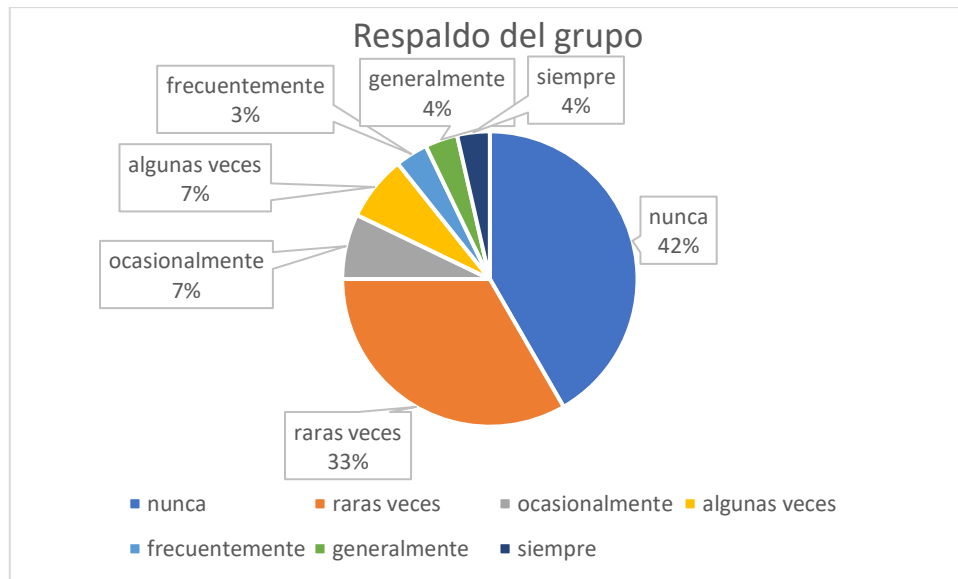
*Nota:* se detallan las frecuencias y porcentajes en los ítems relacionados al factor estresante falta de cohesión.

Los resultados en el estresor “falta de cohesión” muestran que es una fuente de estrés baja con un 43% (nunca) y 29% (rara vez). La cohesión grupal es la tendencia del grupo de trabajadores a mantenerse unidos con el fin de conseguir objetivos institucionales a la vez que se satisfagan necesidades afectivas de los miembros (Torrallas, 2015). En el caso de los docentes, se trabajan en grupos por áreas curriculares y con un orden jerárquico. El personal docente se mantiene en constante apoyo con el fin de alcanzar la planificación planteada al inicio del periodo académico.

En la tabla 9 se muestra el porcentaje obtenido durante la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS en referencia al respaldo del grupo como factor estresante en la organización.

**Tabla 10**

*Respaldo del grupo*



*Nota:* se detallan las frecuencias y porcentajes en los ítems relacionados al factor estresante respaldo del grupo.

Los resultados mostraron un 43% (nunca) y 33% (raras veces), lo que significa como una fuente de estrés baja, esto guarda relación con el buen apoyo social que cuentan los docentes entre sus pares y con las autoridades, además del buen clima laboral que mantiene la institución.

Otros factores estresantes identificados durante la aplicación de las entrevistas semi estructuradas que guardan relación con el personal docente se menciona:

La sobrecarga de actividades, como lo son: la redacción de informes, revisión de trabajos, seguimientos, tutorías, es una fuente de estrés muy relacionado con la docencia. A partir del Modelo de Demanda-Control de Karasek se puede entender que, al estar expuesto a una

sobrecarga laboral, la cual no puede ser cubierta totalmente en horario laboral y que deben cumplir fuera de su horario laboral (Gómez y Rodríguez, 2020).

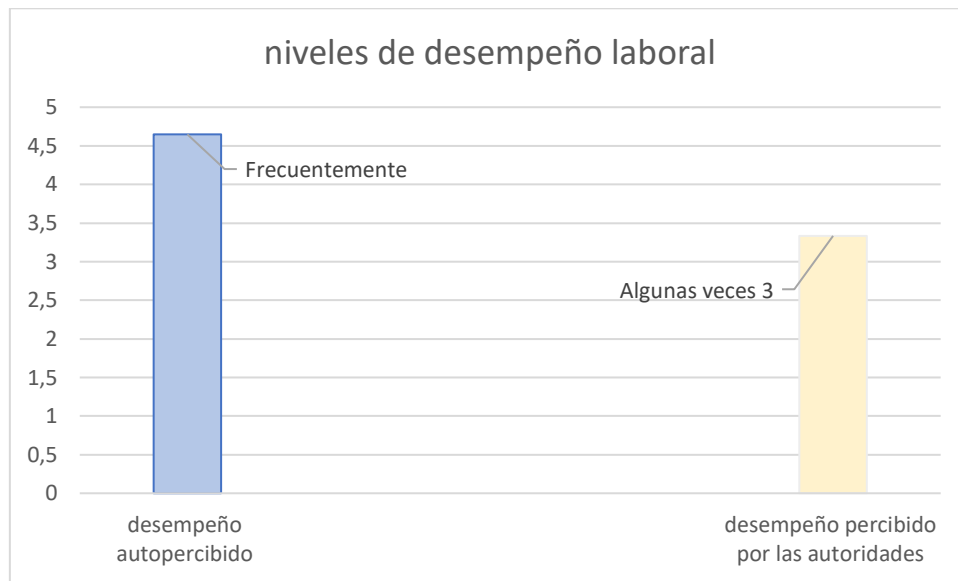
Relacionado a esto la falta de autonomía en la ejecución y planificación de actividades de enseñanza también genera estrés. Los docentes están regidos a un currículo estandarizado. En base al Modelo de Demanda-Control de Karasek, la autonomía para desenvolverse en el trabajo permite adquirir nuevas habilidades dentro del cargo, pero si esta no se fomenta, difícilmente mejorará su desempeño laboral y aliviará su nivel de estrés (Chiang, Gómez, y Sigoña, 2013).

A pesar de la sobrecarga laboral, poca motivación de los estudiantes y escaso involucramiento de los padres de familia y otras situaciones internas y externas relacionadas con el trabajo, los docentes manifiestan que deben cumplir con sus actividades a como dé lugar, para poder mantener el puesto de trabajo. Esta declaración se enmarca en el Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll, donde las acciones buscarán mantener el trabajo, a la par que, se buscará adquirir nuevas habilidades que permitan mantener y aumentar sus recursos materiales y subjetivos. En el caso de los docentes el autoaprendizaje y capacitación permite aumentar su adaptación a los diferentes contenidos y actividades planificadas (Pedrero, 2003).

Para el análisis de información del desempeño laboral se realizó un gráfico estadístico donde se comparó la autopercepción de los docentes y la percepción de las autoridades. En la figura 3 desempeño laboral auto percibido de los docentes se encuentra en un 4 (Frecuentemente), esto significa que los docentes mantienen buenos niveles de desempeño laboral. Mientras que la percepción de las autoridades ante el desempeño laboral se encuentra en un 3 (algunas veces), es decir, que si bien el desempeño no es malo se puede mejorar para alcanzar niveles más altos.

### Figura 3

*Niveles de desempeño laboral auto percibido por los docentes y autoridades*

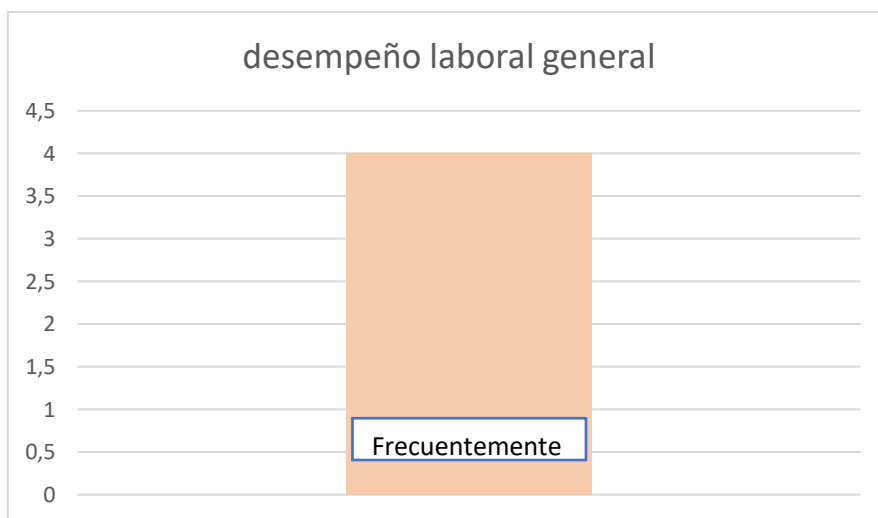


*Nota:* Se muestra los resultados de la aplicación del cuestionario de desempeño laboral a los docentes y autoridades.

En la figura 4 se comparó los niveles de autopercepción y la percepción de las autoridades, se puede decir que, el índice general de desempeño laboral de los docentes del Colegio Técnico San José se encontró en un 4 (frecuentemente). Esto se traduce como un buen desempeño laboral.

#### Figura 4

*Cuadro de comparación de los niveles de desempeño laboral entre la percepción de los docentes y autoridades.*



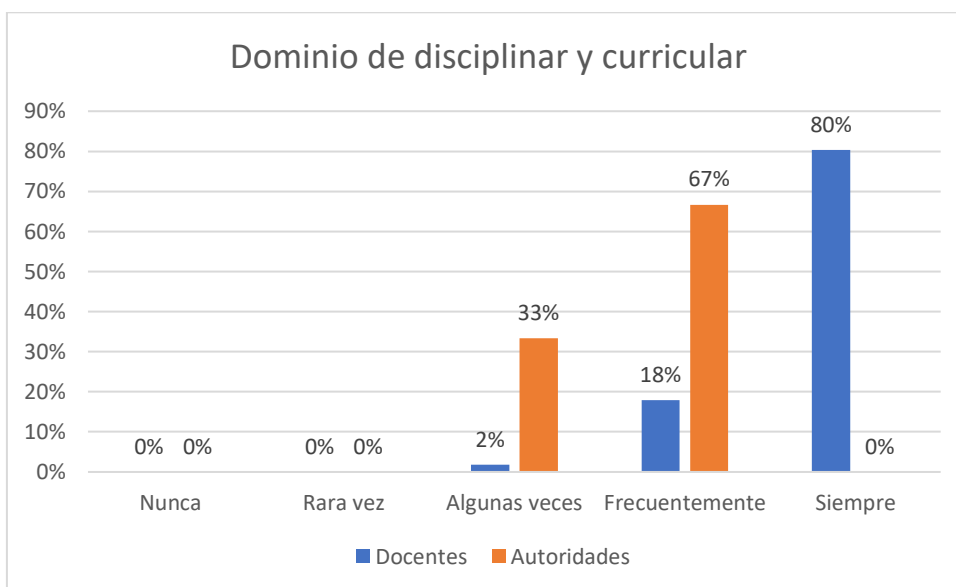
*Nota:* Se realizó una comparación entre los niveles obtenidos para obtener un nivel de desempeño laboral general.

A partir del análisis realizado, se evidencia un desempeño laboral bueno dentro del personal docente, aun así, existen áreas donde se presentaron dificultades que se detallan a continuación.

En la figura 5 se muestra el análisis estadístico entre la percepción de los docentes y autoridades en el área de dominio disciplinar y curricular.

**Figura 5**

*Dominio disciplinar y curricular*



*Nota:* Se muestra la comparación en los puntajes obtenidos entre docentes y autoridades en el área del dominio de disciplinar y curricular.

Dentro del área de dominio disciplinar y curricular, tanto docentes como autoridades percibieron de forma frecuente (4) un dominio sobre área del saber que imparte. Es decir, según los criterios del INEVAL, los docentes poseen la capacidad para gestionar el aprendizaje por medio de estrategias pedagógicas.

Se puede apreciar en los cuestionarios la buena capacidad para relacionar la disciplina que imparten los docentes con otras áreas del conocimiento; es decir, que motivan a los estudiantes a poner en práctica los aprendizajes y a relacionarlos, generando aprendizajes significativos.

Se puede evidenciar una discrepancia entre la percepción de los docentes y autoridades en referencia a la pregunta 3 sobre la didáctica que imparten, las teorías e investigaciones educativas que las sustentan.

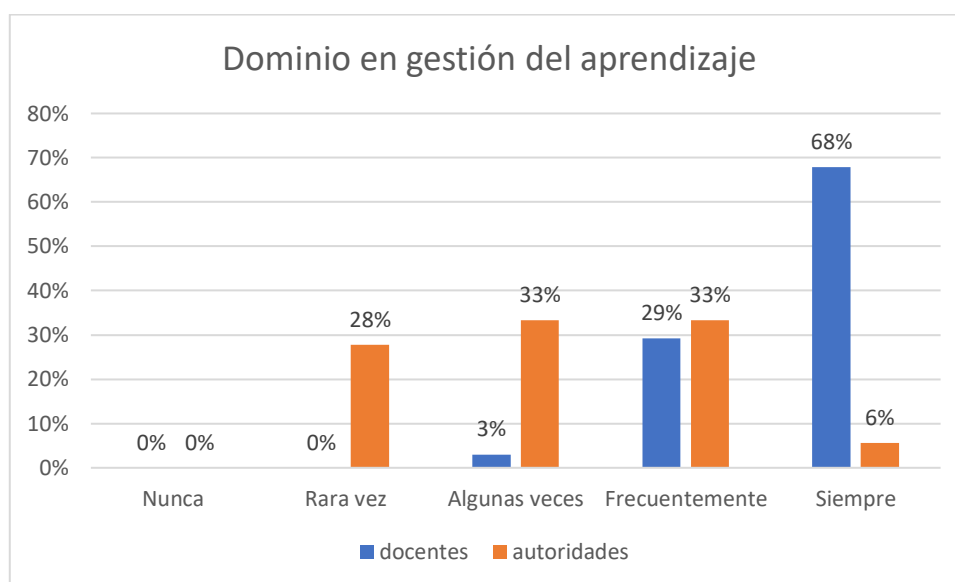
En cuanto al uso de la lengua para enseñar no se evidencia mayor diferencia entre percepciones, manteniendo un alto puntaje.



En la figura 6 se muestra el análisis estadístico entre la percepción de los docentes y autoridades en el área de gestión del aprendizaje.

**Figura 6**

*Área de gestión del aprendizaje*



*Nota:* Se muestra la comparación en los puntajes obtenidos entre docentes y autoridades en el área de gestión del aprendizaje.

En el área de gestión de aprendizaje, las preguntas relacionadas a la planificación de los docentes para llevar a cabo el proceso de enseñanza se observó una diferencia de percepciones, evidenciando una posible falencia en la planificación por parte de los docentes. Dificultando el desempeño laboral y la calidad de enseñanza.

Otra discrepancia que se obtuvo de la comparación entre percepciones fue el diseño y uso de recursos pedagógicos para potencializar el aprendizaje. Esto se puede relacionar con la evaluación del progreso individual de los estudiantes. Como se mencionó previamente acerca de la sobrecarga de trabajo y de alumnos, muchos de los recursos y esfuerzos de los docentes se van a actividades de planificación de clases, revisión de notas y atención a padres de familia,

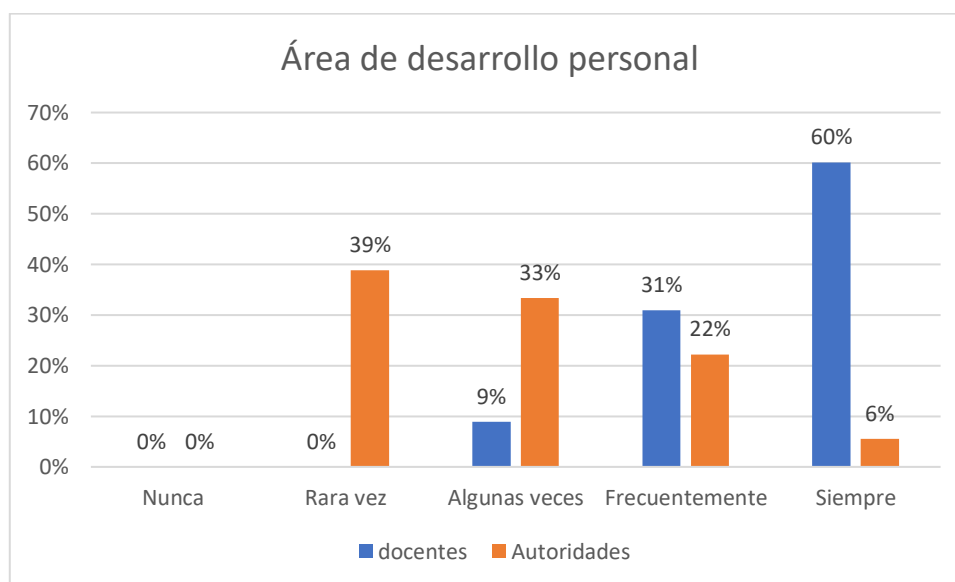
por lo que realizar un seguimiento individual a cada estudiante en ocasiones no se logra cumplir.

Una cuestión en donde se nota similitud de percepciones es el trabajo que se realiza con los representantes legales de los estudiantes, ya que se puede ver que si se comunica de manera oportuna el progreso, situaciones y resultados del proceso educativo.

En la figura 7 se muestra el análisis estadístico entre la percepción de los docentes y autoridades en el área de desarrollo personal.

**Figura 7**

*Área de desarrollo profesional*



*Nota:* Se muestra la comparación en los puntajes obtenidos entre docentes y autoridades en el área de desarrollo personal.

En el área de desarrollo personal, la capacitación y la auto aprendizaje por parte de los docentes está presente, pero la percepción acerca de esto discrepa entre autoridades y docentes. Para las autoridades los docentes se capacitan dentro y afuera de la institución, pero no de la manera óptima, mientras que los docentes perciben que están en constante formación. De la

misma manera, se notó que el compartir experiencias con otros profesionales de la comunidad académica es visto de mejor y peor manera por parte de los docentes y autoridades.

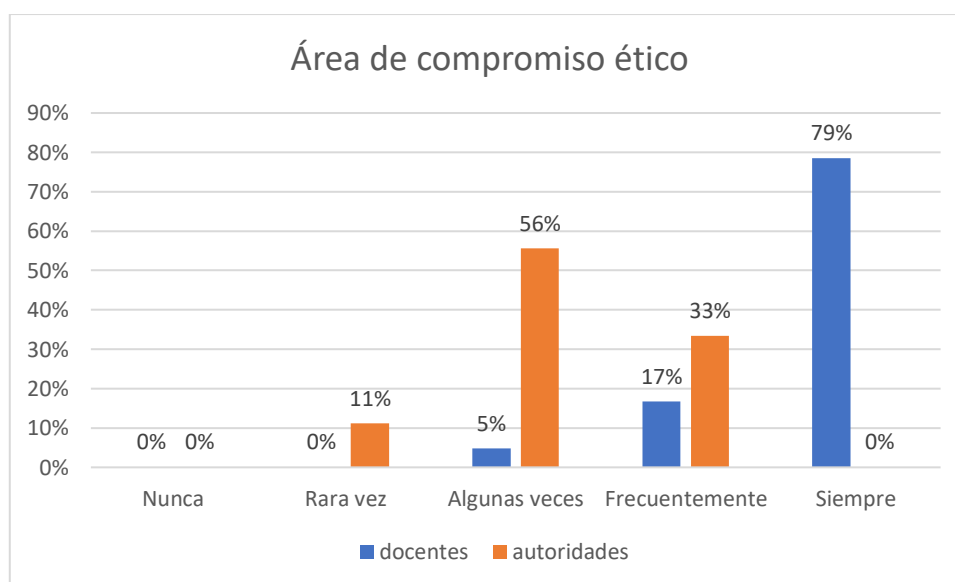
Aun así, durante la entrevista un docente supo manifestar que si hubo intercambio de conocimientos y metodología con otros docentes de otro colegio.

Existe una marcada diferencia en cuanto a la percepción relacionada al ambiente participativo, para las autoridades los docentes no generan espacios y mecanismos de apoyo para los estudiantes con necesidades educativas, mientras que los docentes perciben que si lo realizan. Para ambos grupos la calidad de educación está relacionada con el desempeño laboral que puedan manifestar los docentes.

En la figura 8 se muestra el análisis estadístico entre la percepción de los docentes y autoridades en el área de desarrollo personal.

### Figura 8

#### Área de compromiso ético



*Nota:* Se muestra la comparación en los puntajes obtenidos entre docentes y autoridades en el área de compromiso ético.

Por último, en el área de compromiso ético, se identificó discrepancias en los resultados. Las autoridades perciben que los docentes no se involucran de manera más personalizada y profunda con los estudiantes, dejando de lado sus habilidades, capacidades y potencialidades lo que dificulta el desarrollo integral de los estudiantes y la convivencia dentro de la institución. Mientras los docentes creen que si están realizando un acompañamiento que permita desarrollar de forma integral a los estudiantes, mediante la promoción de valores.

Como se pudo evidenciar hay ciertas similitudes entre la percepción del desempeño laboral por parte de los docentes y de las autoridades aun así existen ciertas áreas que difieren.

Desde las dimensiones propuestas en el modelo de desempeño laboral de Campbell, los docentes poseen habilidades específicas para su puesto de trabajo, que, si bien pueden verse limitadas por diferentes factores, tratan de cumplir con los objetivos institucionales. La comunicación e interacción entre docentes para retroalimentarse y ayudarse mutuamente también es un factor importante para el desempeño laboral; y por último está la capacidad de dirección y resolución de conflictos por parte de la organización, como se pudo evidenciar en las entrevistas semiestructuradas, que si bien hay situaciones donde la comunicación puede ser ineficaz, las autoridades están prestas a recibir recomendaciones para la solución y mejoramiento organizacional (Cuello, Cienfuegos, y Panduro, 2020).

Se determina que el estrés laboral no incide de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Técnico San José. Esto se puede entender desde el modelo de conservación de recursos, el cual menciona que las personas pondrán sus esfuerzos hacia el mantenimiento de sus recursos, en este caso el empleo, siendo la persona alguien capaz de adaptarse a diferentes circunstancias estresantes y sobreponerse, para ello también se cuenta con el respaldo social entre personal administrativo y docentes.

Otra explicación a partir de la fundamentación teórica es el Modelo de Estrés y Coping de Lazarus y Folkman propuesto en 1984 (Poblete, 2020) el cual enfatiza en los procesos

cognitivos para la evaluación de la situación y la manera de enfrentarse. Los docentes cuentan con niveles de conocimiento y educación altos por lo que pueden comprender de manera más amplia y objetiva los problemas que se puedan presentar, es así como la idea de capacitarse y auto educarse es vista como una manera para mejorar su desempeño laboral y manejar situaciones de estrés.

### **Caracterización de los beneficiarios**

El Colegio Técnico San José ubicado en el sector de La Magdalena, al sur de Quito. El plantel es fiscomisional y católico. Brinda un bachillerato técnico en las especialidades en las ramas técnicas de Electricidad, mecánica automotriz y mecánica industrial. La plantilla de docentes es de 28 docentes de los cuales 10 son mujeres y 18 hombres, donde el rango de edad está comprendido entre los 26 a 65 años. Al ser un número reducido de población, no se realizó ningún tipo de muestreo. Para la participación de las autoridades de la institución se realizó a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a las funciones y accesibilidad de los participantes. Las autoridades que participaron fueron 3: el rector, la vicerrectora y la psicóloga educativa la cual desempeña funciones en el Departamento de consejería estudiantil (DECE). Se trabajó con las tres autoridades descritas ya que son los encargados de supervisar el desempeño laboral de los docentes desde diferentes áreas, además de poseer la capacidad para implementar acciones que mejoren el funcionamiento de la institución y sus trabajadores.

### **Interpretación**

A partir del eje de investigación, objetivos, metodología y los resultados se realizó la interpretación de datos, además de hacerse una comparación literaria con diferentes investigaciones realizadas en torno al tema.

El eje interpretativista permitió acercarse con mayor profundidad al objeto de investigación por medio del estudio y análisis de la percepción, experiencia de los participantes y el contexto

específico en el que se desarrollan, además de los datos cuantitativos obtenidos a través de los cuestionarios. Mediante los objetivos propuestos al inicio de la investigación, se pudo encaminar las acciones necesarias para la recolección de datos y procesamiento de estos. Además, los modelos teóricos del estrés y desempeño laboral permitieron analizar los datos obtenidos y generar de manera práctica y teórica discusiones y comparaciones con otros estudios e investigaciones realizadas en otras partes del mundo, aportando así más información al objeto de estudio. La metodología mixta por otro lado permitió sistematizar la recolección de datos estadísticos y relatos sobre las percepciones relacionadas al objeto de investigación.

Durante la realización del trabajo de investigación hubo interés por parte de las autoridades para conocer el estado actual de los docentes y mejorar a nivel institucional para alcanzar mayores niveles de calidad de educación. Aun así, se presentaron dificultades para la recolección de datos por parte de la población de docentes, esto se debió a la falta de tiempo, horario ajustado y otras actividades que no permitían brindar completamente su tiempo para la realización de cuestionarios y entrevistas.

Se pudo ver que muchos de los aspectos teóricos se presentaron en la población, y que a pesar de no tener niveles altos de estrés y de no incidir significativamente en el desempeño de los docentes, aun así, investigaciones previas realizadas en otras instituciones y contextos permiten determinar una posible afectación en los niveles de desempeño laboral del personal docente si los niveles de estrés aumentan y perduran por periodos prolongados de tiempo. Las teorías nos permiten comprender situaciones que pueden estar afectando a los docentes. Todos los modelos teóricos presentados en el eje de investigación permitieron comprender a las variables de estrés y desempeño laboral, de tal manera que el análisis de datos, entre los modelos que más permitieron explicar el objeto de estudio está el modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist y Demanda-Control de Karasek.

La entrevista semiestructurada permitió conocer las causas, consecuencias y experiencias de los docentes dentro de un contexto específico, tal como se mencionó en el eje de la investigación, reafirmando la importancia en las ciencias sociales de ir más allá de los datos cuantitativos, y poder explorar a los diferentes fenómenos psicológicos desde diferentes perspectivas.

Dentro de las investigaciones en torno a la relación entre estrés laboral y desempeño laboral se puede destacar dos posiciones, en una el estrés en niveles afecta de manera significativa al desempeño laboral de los docentes, entre las investigaciones que comparten estos resultados se encontró a: Yunarti, Asaloei, Wula, y Werang (2020), de Ahmed (2019), Asaloei, Wolomasi, y Werang (2020), Fahmi, y otros (2022), Costales y Gavilánez (2021), Barreto y Piamonte (2020), y por último, en nuestro país, la investigación de Martínez, Rodríguez, y Cobeña (2019) y Vera (2021).

La otra posición es la no relación del estrés laboral y el desempeño laboral como factor que influye. Esto se debe a que existen otros factores externos e internos que afectan de manera significativa al desempeño laboral, otras investigaciones por su parte determinaron niveles bajos y medios donde el desempeño laboral no se ve afectado principal por estrés laboral, entre ellas se encontró la investigación de Ramos, García, Olea, Lobos, y Sáez (2020) donde factores externos y económicos influían para el mejoramiento en el desempeño laboral.

El trabajo de Rabanal, Yupari, P, y Carranza (2020) en Perú, los mismos que asocian el nivel de estrés a factores externos e internos de los docentes, y que mantienen concordancia con la teoría de conservación de recursos propuesta por Hobfoll, ya que los docentes se esforzaban por mantener el empleo a pesar de las dificultades que se presentan a diario en el trabajo.

Dentro de los factores estresantes que se repiten en la mayoría de investigaciones consultadas y con el presente proyecto de investigación se encontró la sobrecarga de trabajo, las dificultades de organización y comunicación dentro de la institución, la falta de material

tecnológico, poco sentimiento de gratificación que se reflejan en notas y conductas de los estudiantes tales como el desinterés e indisciplina y el escaso involucramiento padres de familia con el proceso formativo de sus representados.

Otro aspecto que se mantiene constante es la repercusión negativa en la salud física y mental de los docentes. Enfocándose en la parte psicológica, el exceso de estrés y su prolongación con el tiempo sin la capacidad de afrontarlo y menguarlo es un preámbulo para la adquisición de trastornos mentales, tales como ansiedad, depresión, consumo de sustancias y síndrome de Burnout. Reafirmando la necesidad de realizar estudios investigativos que sirvan para determinar programas de prevención e intervención en este tipo de población para mejorar la calidad de vida y de educación.

Por otra parte, se identificó discrepancias en los factores estresantes con las otras investigaciones. En la institución educativa se identificó un apoyo entre docentes y autoridades adecuado en la resolución de situaciones o inconvenientes que se puedan presentar, la cohesión entre el personal para lograr objetivos institucionales también se determinó como óptimo y la infraestructura adecuada para la realización de actividades.

El uso de un eje interpretativo y metodología mixta para el análisis e interpretación de los datos permitieron reconocer los diferentes factores estresantes que se pueden presentan en los docentes y sus consecuencias. Además, permiten establecer que si los niveles de estrés se elevan y se mantienen en el tiempo el desempeño laboral y la salud física y mental se verán afectados.

Los resultados de la investigación denotaron aspectos positivos tanto de la institución educativa y de los docentes. Estos factores positivos deben ser conservados y potencializados en beneficio del personal y de la comunidad educativa. Pero también se debe tomar en cuenta situaciones institucionales y administrativas que puedan ser fuente de estrés o que estén afectando a la dinámica institucional.



### **Principales logros de aprendizaje**

El trabajo de sistematización permitió la praxis de muchos conceptos, teorías, modelos y técnicas aprendidas en el transcurso de la carrera desde diferentes áreas de la psicología, como lo son el área organizacional con la evaluación de desempeño, en la parte clínica el estudio del estrés, sus causas y consecuencias en la salud mental. Esta recapitulación y praxis permitió fortalecer aptitudes necesarias para el desenvolvimiento en el ámbito laboral.

En el ámbito académico la investigación permitió fortalecer la redacción de trabajos académicos, revisión bibliográfica, planteamientos de problemas, objetivos y análisis de resultados a partir de las teorías y modelos de estrés y desempeño laboral. La apertura de espacio para el diálogo permitió fortalecer técnicas directivas y no directivas que se emplean en la entrevista.

En ocasiones se cree que el desempeño laboral depende plenamente de los docentes y que las circunstancias que los rodean no afectan a otras áreas de su vida personal y social, es así como, a través de la realización del proyecto de investigación, tanto autoridades como docentes pudieron reconocer la importancia de la promoción y tratamiento de la salud mental.

Para la institución la investigación permitió establecer índices de estrés laboral y una encuesta sobre el desempeño laboral que permitirá evaluar a los docentes en función a los parámetros del INEVAL y llevar a cabo acciones que fortalezcan las capacidades pedagógicas y en el ámbito psicológico la promoción en salud mental relacionado al estrés laboral.

En referencia a los objetivos planteados al inicio de la investigación se puede mencionar que se cumplieron todos, esto se logró gracias a los objetivos y la metodología mixta empleada en la recolección de datos, además de la elección de un eje interpretativo supuso una acertada decisión para guiar el proyecto de investigación, es así como se logró conocer de forma estadística y experiencial al fenómeno de estrés laboral que cada vez afecta a las personas.

La parte negativa de la experiencia de investigación fue la realización de encuestas y entrevistas debido los horarios ajustados de los docentes, al tener que realizar diferentes actividades dentro de la institución, la recolección de datos fue interrumpida en ciertas ocasiones aumentando el tiempo de la realización del proyecto de investigación. Otra cosa negativa que se debe mencionar es la falta de estadísticas nacionales en torno a salud mental dentro de organizaciones e instituciones educativas, como estudiante las cifras nos permiten sustentar los trabajos académicos por lo que tener limitada información oficial puede ser un obstáculo para la generación de conocimiento.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

- El presente trabajo de investigación logró identificar que el 82% de los docentes del Colegio Técnico San José poseen niveles de estrés laboral bajos, y solo un 7% presenta. Mientras que el desempeño laboral es óptimo, concluyendo así que desempeño laboral no se ve afectado de manera significativa por el estrés laboral. Para entender estos resultados se debe mencionar el buen clima laboral y apoyo entre el personal docente y autoridades para la resolución de situaciones o inconvenientes que se puedan presentar, la cohesión entre el personal para lograr objetivos institucionales también se determinó como óptimo y la infraestructura adecuada para la realización de actividades.
- El eje interpretativista aborda al objeto de estudio de manera teórica y práctica, permitiendo entender a partir de un contexto en específico las experiencias, sentimientos y percepciones de la población involucrada. Generando conocimiento enfocado en la praxis y análisis crítico por parte del investigador.

- Entre los principales hallazgos referentes al desempeño laboral se pudo observar discrepancias en las percepciones de los docentes y de las autoridades sobre el desempeño laboral. Se notó ciertas dificultades en las áreas de gestión de aprendizaje, área de compromiso ético y desarrollo personal, que si bien no afectan de manera significativa al desempeño y calidad de educación si es necesario que se corrijan de manera oportuna. Estas áreas mantienen relación con la metodología, la capacitación y desarrollo personal de los estudiantes.
- Entre los factores estresantes más comunes en la profesión de la docencia y que se presentaron en el presente proyecto de investigación y en la mayoría de investigaciones nacionales e internacionales se destacan la sobrecarga de trabajo, dificultades en los canales de comunicación y la poca autonomía en la ejecución de actividades., la sobrecarga de trabajo, las dificultades de organización y comunicación dentro de la institución, la falta de material tecnológico, poca gratificación con el proceso educativo de los estudiantes, el escaso involucramiento padres de familia en la educación de sus representados
  - Los bajos niveles de estrés y óptimos niveles de desempeño laboral de los docentes se atribuyen al buen clima laboral entre autoridades y grupo de docentes. Estos factores son relevantes para la institución ya que por medio de estas fortalezas se pueden plantear nuevos programas dirigidos a los docentes para mantener y mejorar su condición de trabajo
  - Se ha evidenciado que la presencia de estrés laboral, su prolongación en el tiempo y el poco tratamiento puede afectar no solo al ámbito laboral, también a otras áreas como el área de la salud física y mental, aumentando el riesgo de contraer enfermedades cardiovasculares o trastornos mentales como depresión, ansiedad,

consumo de sustancias y síndrome de Burnout. Reforzando la necesidad de que autoridades y empresas se involucren más en la salud mental de sus trabajadores, ya sea en la promoción, prevención y tratamiento.

- Para futuras investigaciones en el contexto ecuatoriano sería conveniente emplear una muestra más representativa de la población de docentes, además de contar con un cuestionario que contenga los criterios propuestos por el INEVAL y que se adapte a los contextos institucionales.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda para las autoridades de la institución continuar con las actividades recreativas y pausas activas con personal docente y administrativo ya que mantienen un buen clima laboral y fortalece las redes de apoyo y cohesión grupal para mantener un óptimo funcionamiento organizacional.

- Se recomienda mejorar los canales de comunicación entre toda la comunidad educativa, es decir, docentes, padres de familia, personal administrativo y de servicio para aumentar la coordinación e involucramiento en todos los procesos relacionados con la institución.

- Para la evaluación de desempeño laboral se recomienda formular instrumentos con criterios del INEVAL y adaptados al contexto técnico y religioso de la institución para fortalecer el compromiso con los procesos educativos de los estudiantes.

- Para el aumento en el dominio de diferentes áreas curriculares y pedagógicas se recomienda a las autoridades realizar procesos de capacitación y actualización de conocimientos curriculares acompañado de un uso tecnológico y pedagógico para generar un impacto positivo en el proceso educativo del alumnado, mejorando así la

calidad de educación y aumentando la motivación de los docentes para mejorar su desempeño laboral.

- Realizar un programa psicoeducativo enfocado en el manejo del estrés laboral en el campo de la docencia, donde se incluya técnicas conductuales, emocionales y de relajación.
- Se recomienda evaluar periódicamente los niveles de estrés laboral para identificar los estados de salud física y mental del personal docente, para evitar complicaciones médicas y laborales.

### Referencias bibliográficas

- Ahmed, I. (2019). Causes of Teacher Stress: its Effects on Teacher Performance and Health Problems. *International Journal of Management and Business Sciences*, 1, 1-13. <https://doi.org/10.63105/IJMBS.2019.1.1.6>
- Álvarez, E., & Zaldívar, D. (2021). LA TEORÍA DE LA CONSERVACIÓN DE LOS RECURSOS Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT). *Revista cubana de Psicología*, 3(4), 86-102. Obtenido de <http://www.psicocuba.uh.cu/index.php/PsicoCuba/article/view/55/pdf>
- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C., & González, J. (4 de Junio de 2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*(41), 105-118. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Andramuño, C. (11 de marzo de 2020). Gobierno decreta emergencia sanitaria en Ecuador por covid-19. *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/salud-coronavirus-emergencia-sanitaria-covid19.html>
- Asaloei, S., Wolomasi, A., & Werang, B. (junio de 2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(2), 352-358. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>

- Asprilla, J. (2019). Elementos del desempeño laboral en el docente de educación básica. *Redhecs*, 26(13), 233-250. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/3148>
- Ayuso, J. (s.f.). Profesión docente y estrés laboral: *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Barraza, A. (2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de. *Revista Internacional de Psicología*, 1-30. Obtenido de <http://www.revistapsicologia.org/>
- Barreto, M., & Piamonte, J. (2020). Estrés laboral en comunidad docente. Bucaramanga, Santander, Colombia. Obtenido de Bucaramanga, Santander
- Bravo, L., Martínez, M., & Varela, M. (Julio-septiembre de 2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Camargo, B. (2021). ESTRÉS, SÍNDROME GENERAL DE ADAPTACIÓN O REACCIÓN GENERAL DE ALARMA. *Revista Médico Científica*, 17(5), 78-86.
- Cedeño, N. (Agosto de 2012). LA INVESTIGACIÓN MIXTA, ESTRATEGIA ANDRAGÓGICA FUNDAMENTAL PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES INTELECTUALES SUPERIORES. *RES NON VERBA*. Obtenido de <https://biblio.ecotec.edu.ec/revista/edicion2/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20MIXTA%20ESTRATEGIA%20ANDRAG%C3%93GICA%20FUNDAMENTAL.pdf>
- Chavez, D. (2019). DEMANDA PSICOLÓGICA-CONTROL-APOYO SOCIAL Y BURNOUT EN DOCENTES DE PREGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LIMA METROPOLITANA. Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5312/CHAVEZ\\_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5312/CHAVEZ_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Chiavenato, A. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F: McGraw-Hil. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Costales, B., & Gavilánez, L. (2021). ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA

CARRERA DE ENFERMERÍA EN LA MODALIDAD VIRTUAL. *REVISTA PSICOLOGÍA UNEMI*, 15. Obtenido de <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1321/1364>

Cuello, R., Cienfuegos, R., & Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Dominguez, M. (2015). RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES INTRÍNSECOS DE TRABAJO, EL BURNOUT Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES. Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/617/1/Tesis990DOMr.pdf>

Dos Santos, B., Scorsolini-Comin, F., & de Marchi Barcellos, R. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index Enferm*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008)

Eugenio, L. (2020). El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31213/1/065%20GTH.pdf>

Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A., Safitri, E., . . . Endri, E. (mayo de 2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>

García, V., & Delgado, A. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/ereader/bibliotecaups/70412?page=69>

Gómez, N., & Rodríguez, P. (2020). ESTRÉS EN DOCENTES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 Y LA EDUCACION, FENOB UNA : FILIAL CORONEL OVIEDO. *Academic Disclosure*, 1(1), 216–234. Obtenido de <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89>

Gutiérrez, R. (2021). ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS, SEMIESTRUCTURADAS Y LIBRES. ANÁLISIS DE CONTENIDO. En M. Tejero, *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario* (págs. 65-83). La Mancha: Ediciones de la Universidad de Castilla. Obtenido de

- <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28529/04%20TECNICAS-INVESTIGACION-WEB-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Aranda, G., Rojas, F., . . . Ismail, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Neurobiología*, 8(17), 1-23. Obtenido de [https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)
- Hobfoll, S., Tirone, V., Holmgren, L., & Gerhart, J. (2016). Conservation of Resources Theory Applied to Major Stress. En *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (págs. 65–71). <https://doi.org/doi:10.1016/b978-0-12-800951-2.00007-8>
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (20 de abril de 2018). *Instituto Nacional de Evaluación Educativa*. Obtenido de [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/lotaip/2018/Anexos\\_Abril\\_2018/a/NORMATIVA\\_PARA\\_LA\\_EVALUACION\\_DEL\\_DESEMPEÑO\\_DOCENTE.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/lotaip/2018/Anexos_Abril_2018/a/NORMATIVA_PARA_LA_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DOCENTE.pdf)
- Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral. Análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/ereader/bibliotecaups/113362>
- Laguna, S., Caballero, C., Mazuera, S., Salamanca, J., Daza, W., & Fourzale, A. (2007). Consideraciones éticas en la publicación de investigaciones. *Salud Uninorte*, 23(1), 64-78. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v23n1/v23n1a08.pdf>
- Lázaro, R. (2021). ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS, SEMIESTRUCTURADAS Y LIBRES. ANÁLISIS DE CONTENIDO. En J. Tejero, *TÉCNICAS de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario* (págs. 65-83). Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. [https://doi.org/http://doi.org/10.18239/estudios\\_2021.171.04](https://doi.org/http://doi.org/10.18239/estudios_2021.171.04)
- Luceño, L., García, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2004). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, ESTRÉS Y ENFERMEDA. *eduPsykhé*, 3(1), 95-108.
- Luz, D. (2021). El enfoque interpretativo: Una nueva manera de ver la contabilidad. *Actualidad Contable Faces*, 24(42), 95-112. <https://doi.org/https://doi.org/10.53766/ACCON/2021.42.03>
- Manassero, M., García, E., Torrens, G., Ramis, C., A, V., & Ferrer, V. (2005). Burnout en la enseñanza: Aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 89-115. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039006.pdf>



- Martínez, H., Rodríguez, L., & Cobeña, K. (Enero-Marzo de 2019). ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DEL CIRCUITO 03 DISTRITO 13D11 DE LA ZONA 04 DE EDUCACIÓN Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES. *Cognosis*, IV(1), 83-98. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822/2017>
- MC Mutual. (2008). *STOP AL ESTRÉS: CÓMO GESTIONAR EL*. Barcelona: MC Mutual. Obtenido de [https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/manual\\_estres\\_es.pdf/6253130c-5548-10dc-70ea-0c4f61cad942](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/manual_estres_es.pdf/6253130c-5548-10dc-70ea-0c4f61cad942)
- Menéndez, T. (14 de marzo de 2022). Más de 1,8 millones de estudiantes retornan a clases presenciales. *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/estudiantes-clases-presenciales-sierra-amazonia-ecuador/>
- Ministerio de Educación . (2020). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Educación. (2021). *Estadísticas educativas-Datos Abiertos*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/datos-abiertos>
- Ministerio de Educación. (21 de Febrero de 2022). *Gobierno del Encuentro*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/el-proceso-de-retorno-a-la-educacion-presencial-en-todo-el-pais-esta-previsto-para-mayo-de-2022/#:~:text=A%20partir%20del%20lunes%2014,contingencia%20en%20instituciones%20educativas%20seleccionadas.>
- Monreal, G. (6 de enero de 2006). ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FORMACIÓN DOCENTE: UNA PROPUESTA PARA MEJORAR LA FUNCIÓN ORGANIZATIVA DEL DIRECTOR DE ESCUELA PRIMARIA. Durango. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EstructuraOrganizacionalYFormacionDocente-2293013.pdf>
- Moriana, E., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Naranjo, P. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE. *Educación*, 33(2), 171-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

- Observatorio de RRHH. (15 de Septiembre de 2020). El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. *Observatorio de RRHH*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- OPS Organización Panamericana de la Salud. (28 de Abril de 2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. *OPS Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Organización Mundial de la Salud. (27 de abril de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Organización Panamericana de la Salud . (28 de abril de 2016). *Organización Panamericana de la Salud* . Obtenido de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 493-505. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pedrero, E. (2003). Modelo de conservación de los recursos de hobfoll y su potencial aplicación al. *Psicología.com*.
- Platán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud uninorte*, 35(1), 156-184. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Poblete, P. (28 de agosto de 2020). *El rol docente en tiempos de pandemia*. Obtenido de <https://www.uahurtado.cl/el-rol-docente-en-tiempos-de-pandemia/>
- Pugo, A., & Silva, K. (01 de marzo de 2021). Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos. Cuenca, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35878/1/TRABAJO%20DE%20ITULACION.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). CLIMA ORGANIZACIONAL Y

- DESEMPEÑO LABORAL DEL. *Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales*, 33-51. Obtenido de <http://revistanegotium.org/pdf/9/Art2.pdf>
- Rabanal, H., Yupari, I., P, A., & Carranza, N. (2020). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610-622. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Ramírez, A. (2015). NDICIONES DEL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN TÉCNICA SUPERIOR Y SU RELACIÓN CON LA FATIGA. Cali. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10517/BD-0550325.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K., & Sáez, F. (2020). PERCEPCIÓN DOCENTE RESPECTO AL TRABAJO PEDAGÓGICO DURANTE LA COVID-19. *CienciAmérica*, 9. (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>
- Regueiro, A. (s.f.). CONCEPTOS BÁSICOS: ¿QUE ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA? Obtenido de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 637-653. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Rodríguez M. (2006). Salud emocional en profesores de secundaria y desequilibrio de esfuerzo-recompensa, una comparación entre escuelas de administración pública y privada. *CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales*, 1-39. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20110206072607/rodriguez.pdf>
- Rodríguez, M. (2009). Relación entre valoración de una situación y capacidad para enfrentarla. *SUMMA Psicológica UST*, 6(1), 25-41. Obtenido de <file:///D:/UNIVERSIDAD/NOVENO%20SEMESTRE/PSICOLOG%C3%8DA%20Y%20TEOR%C3%8DAS%20DEL%20DESARROLLO%20EN%20AM%C3%89RICA%20LATINA/TEXTOS/Dialnet-RelacionEntreValoracionDeUnaSituacionYCapacidadPar-3020310.pdf>
- Ruiz, P. (9 de Julio de 2010). El estrés docente. *Temas para la educación*, 1-10. Obtenido de <https://feandalucia.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd7379.pdf>
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Salazar, P., Herrera, I., Rueda, S., & León, J. (2014). El efecto de la conservación de recursos sobre la intención emprendedora en el contexto de crisis económicas: el rol modelador de la autoeficacia y la creatividad. *Anales de psicología*, 30 (2), 549-559. Obtenido de

- [https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n2/psico\\_social3.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n2/psico_social3.pdf)
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sánchez, J. (2010). Estrés Laboral. *Hidrogénesis*, 55-63. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sánchez, R. (1015). t-Student. Usos y abusos. *Comunicado breve*, 26(1), 59-61. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmc/v26n1/v26n1a9.pdf>
- Sánchez, R. (2015). t-student. Usos y abusos. *Comunicado Breve*, 26(1), 59-61. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmc/v26n1/v26n1a9.pdf>
- Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 12, 10-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Torralbas, J. (2015). CAMINOS POSIBLES Y NECESARIOS EN EL ESTUDIO DE LA COHESIÓN GRUPAL EN GRUPOS PEQUEÑOS. *Integración Académica en Psicología*, 3(9), 15-24. Obtenido de <https://integracion-academica.org/attachments/article/105/02%20Cohesion%20grupal%20-%20JETorralbas.pdf>
- UNICEF. (7 de Octubre de 2020). *UNICEF Ecuador*. Obtenido de <https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/la-salud-mental-es-determinante-para-que-ni%C3%B1os-ni%C3%B1as-adolescentes-familias-y>
- Vega, S. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>
- Vera, J. (Mayo-Agosto de 2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(9), 143-151. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/repesi.v4i9.59>
- Walker, W. (2016). Algunas consideraciones para el uso de la metodología cualitativa en investigación social. *FORO EDUCACIONAL*, 27, 13-32.
- Yunarti, B., Asaloei, S., Wula, P., & Werang, B. (2020). Stress and Performance of Elementary School Teachers of Southern Papua: A Survey Approach. *versal Journal of Educational Research*, 8(3), 924-930. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080325>
- Zaldivar, A., & Quintal, S. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel

básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*.  
<https://doi.org/DOI: 10.30554/pe.1.4465.2022>.