

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN
CIENCIA DE LA EDUCACIÓN

Revelando las causas cotidianas del estrés en docentes de educación básica: caso de dos instituciones ecuatorianas

Revealing the everyday causes of stress in basic education teachers: case of two Ecuadorian institutions

Marco Antonio López Sandoval^I, María José García Pesantez^I, Roberto Lorenzo Benítez^I, Christopher David Herrera Navas^{II}

^I. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Santo Domingo, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador

Email: malopezs1@pucesd.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8541-1453>

Email: mjgarciap@pucesd.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9345-5272>

Email: rlorenzo@pucesd.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5617-3603>

^{II}. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Los Ríos, Ecuador

Email: cherreran@uteq.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2031-5187>

Recibido: 28/01/2024

Aprobado: 14/03/2024

Revisado: 07/03/2024

Publicado: 01/04/2024

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar las causas de estrés laboral más frecuentes entre los docentes de las Unidades Educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador. Se optó por un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal y alcance descriptivo. La totalidad de la población, compuesta por 66 docentes de ambas instituciones, participó en el estudio. La metodología incluyó el uso de encuestas y un cuestionario validado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT) con 56 ítems. El análisis de datos se llevó a cabo mediante estadística descriptiva y SPSS, revelando que los docentes podrían presentar estrés agudo episódico y crónico, originado principalmente por los estresores: actividades vinculadas con el alumnado, adaptación a cambios, valoración de personas externas y necesidades de mejora dentro del contexto de su práctica. Estos resultados subrayan la importancia de abordar de manera pronta ciertos desafíos percibidos por los docentes, proporcionando un punto de partida que mejore su desempeño profesional y promueva el desarrollo y bienestar general de la comunidad educativa.

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral; docente; desempeño; educación.



ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the most frequent causes of work-related stress among teachers of the Julio Moreno Espinosa and Bethel Educational Units in Santo Domingo, Ecuador. We opted for a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional design and descriptive scope. The entire population, composed of 66 teachers from both institutions, participated in the study. The methodology included the use of surveys and a questionnaire validated by the Spanish Institute for Safety and Hygiene at Work (INSHT) with 56 items. Data analysis was carried out using descriptive statistics and SPSS, revealing that teachers could present acute episodic and chronic stress, mainly originated by the stressors: activities related to students, adaptation to changes, valuation of external people and needs for improvement within the context of their practice. These results underscore the importance of promptly addressing certain challenges perceived by teachers, providing a starting point to improve their professional performance and promote the overall development and well-being of the educational community.

KEYWORDS: Work stress; teacher; performance; education.

INTRODUCCIÓN

La labor de los docentes de Educación Básica representa un pilar fundamental en la formación integral de las futuras generaciones, sin embargo, detrás de la noble tarea de educar se encuentra una realidad que a menudo pasa desapercibida: el estrés que enfrentan en su práctica diaria. Este fenómeno, lejos de ser simplemente una respuesta ocasional a situaciones puntuales, se ha convertido en un aspecto omnipresente en la vida de muchos educadores.

El problema del estrés no es un escollo propio de un país o región, sino que tiene implicaciones a nivel internacional. Así lo plantea la Organización de las Naciones Unidas para la Educación Ciencia y Cultura [UNESCO] (2023), quienes, en vísperas del día mundial del docente, plantean que existe una vacante internacional de 44 millones de puestos en instituciones de Educación Básica, que no está siendo sencillo suplirlos. Este problema, según la UNESCO, tiene su origen en una crisis vocacional que está aquejando la labor docente, pues sus condiciones de trabajo no son favorables y se han visto influenciadas por un sinnúmero de factores, que tienen una consecuencia en común, altos niveles de estrés. En el mismo reporte, se informa que las consecuencias del estrés docente en los últimos años han sido tan fuertes, al punto de que, se ha duplicado la estadística de abandono de la profesión permanente por parte de docentes, del 4,52% a casi el 10%.



Del mismo modo, se puede encontrar una perspectiva del problema en Latinoamérica, donde Pineda et al. (2021) llevaron a cabo una investigación sobre el estrés laboral entre los maestros de una Unidad Educativa en la Región Ucayali, Perú. En dicho estudio, se encuestó un total de 36 maestros de primaria con el propósito de describir los estándares de estrés laboral que enfrentan en su quehacer diario. Los resultados de la investigación resaltaron la preocupante presencia de niveles significativamente elevados de estrés entre los docentes. Un análisis adicional realizado por Carrillo et al. (2019) reveló que los factores predominantes que inciden en el desempeño laboral, como consecuencia del estrés, son las tareas administrativas y la adaptación laboral.

De forma semejante sucede en Ecuador, donde un estudio desarrollado por Mora Erazo et al. (2023) reveló que en la Unidad Educativa Francisco de Orellana existen notorios síntomas de estrés como “altas tensiones físicas y emocionales, cansancio extremo, frustración, nerviosismo descontrolado y confusión, así como una preocupación constante por un proceso educativo que consideraban que no era de calidad y dejaba vacíos” (p.4). Lo que generaba problemas al bienestar de los implicados dentro del proceso formativo.

El impacto del estrés docente va más allá de afectar el bienestar individual de los profesionales de la educación, extendiéndose directamente a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y, por ende, al desarrollo académico y emocional de los estudiantes. No obstante, cuando se encuentra un colectivo de profesores estresados, inmersos a un entorno de desfavorable; donde no se sienten considerados ni estimulados, el logro de este objetivo vital se ve amenazado. Por tanto, en el recorrido hacia la comprensión de las raíces de este fenómeno, surge la necesidad de llevar a cabo un estudio que invite al análisis sobre el estrés que sufre el profesorado de Educación General Básica en Santo Domingo, Ecuador.

Con base a lo anterior, se plantea el siguiente problema de investigación ¿En qué medida se manifiesta las causas de estrés laboral en los docentes que trabajan en las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel en Santo Domingo, Ecuador? Generando como objetivo general del estudio, analizar las causas de estrés laboral que se manifiestan con más frecuencia en los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel de Santo Domingo, Ecuador.

MÉTODOS

La investigación se lleva a cabo desde un enfoque cuantitativo, del cual Sánchez (2019) afirma que su objetivo principal se centra en describir, explicar, predecir y controlar de manera objetiva las causas de un fenómeno, así como predecir su ocurrencia al revelar dichas causas. Sus conclusiones se fundamentan en el uso riguroso de la cuantificación.



El diseño de la investigación es no experimental-transversal, basado en las consideraciones de Galarza et al. (2024), quienes asegura que son estudios que recolectan datos en un solo momento y sus propósitos pueden variar, lo cual implica recolectar datos en diferentes momentos o puntos en el tiempo.

El tipo de investigación es descriptiva, pues como señalan Guevara et al. (2020) y Lorenzo et al. (2022), estos estudios, en el ámbito educativo, se llevan a cabo con el objetivo de proporcionar una descripción completa de una realidad, abarcando todos sus componentes principales. Este estudio consideró como muestra, el 100% de la población compuesta por 66 docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa (46 docentes) y Bethel (20 docentes) a través del censo (Lorenzo et al., 2024).

Como método teórico, para este estudio se empleó el analítico-sintético, que ofreció una perspectiva general del problema, pero también específica. El proceso que se siguió fue, un análisis general de todos los elementos que componen el problema, la desagregación en partes específicas y un proceso sintético de los componentes para generar una perspectiva holística e integradora (Penchev, 2022).

La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta. Como señala Galarza et al. (2024), la encuesta es un método de investigación que consiste en obtener información, datos y opiniones a través de una serie de preguntas precisas. El instrumento aplicado es el cuestionario, ya que consta de un conjunto de preguntas cuidadosamente elaboradas y organizadas de manera precisa. Hernández y Duana (2022) expresa que el cuestionario es un instrumento que consiste en una serie de preguntas organizadas, estructuradas y específicas, que permiten medir o evaluar una o varias de las variables definidas en el estudio, respondiendo al planteamiento del problema.

El instrumento que se empleó en esta investigación fue creado y validado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), que, a través 56 ítems tiene como propósito identificar el estado de las posibles principales fuentes de estrés (estresores) del profesorado. Los indicadores específicos que evaluó el instrumento fueron: 1) Supervisión de los directivos en el contexto laboral del profesorado; 2) Carencias materiales recurrentes durante el desempeño profesional de quienes educan; 3) Percepción de la cooperación entre compañeros de trabajo; 4) Relaciones con el estudiantado; 5) Adaptación a los cambios que puede surgir; 6) Valoración de otras personas sobre los logros y fallas en los servicios profesionales que brindan; 7) Otros aspectos estrechamente relacionados con la necesidad de mejoras.

Para el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva, la cual se enfoca en la organización, descripción y representación de los datos recopilados (Abreu et al., 2021). Con el paquete estadístico SPSS se hizo posible el procesamiento de los datos de manera clara y precisa, proporcionando información puntual sobre los resultados obtenidos.



(Rivadeneira et al., 2020). Como parte de los criterios éticos de la investigación, se solicitó la respectiva autorización a las autoridades de cada institución educativa, a través de una carta de consentimiento informado, en la que se comunicaron objetivos del estudio, acciones específicas que se desarrollarían en las instituciones educativas y el alcance de los datos extraídos; estableciendo que serían para la difusión y divulgación científica.

RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos, luego del análisis de los datos y la respectiva agrupación en los 7 indicadores que aborda la encuesta aplicada. Esta interpretación compartida posteriormente, es una invitación a reflexionar en el impacto que tienen diferentes variables en los niveles de estrés de los docentes.

Respecto a los resultados del primer indicador, en la Tabla 1 se puede observar que el 3% de los docentes (2) considera que la supervisión de los directivos es “muy estresante”. A pesar de que son pocas las personas que aseguran sentirse extremadamente preocupadas frente a este estresor, es importante meditar al respecto, sobre todo porque luego, el 22,7% (15) de los encuestados se aproximan a la misma interpretación percibiendo que es “bastante estresante” las formas en son supervisados por quienes dirigen. Además, el 34,8% (23) aseguran que este aspecto es “algo estresante”.

Tabla 1. Resultados del estrés docente a causa de la Supervisión Directiva.

Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada Estresante	1	1,5%	1,5%	1,5%
Poco Estresante	25	37,9%	37,9%	39,4%
Algo Estresante	23	34,8%	34,8%	74,2%
Bastante Estresante	15	22,7%	22,7%	97,0%
Muy Estresante	2	3,0%	3,0%	100,0%
Total	66	100,0%	100,0%	

El temor a la pérdida del empleo, la sensación de carecer de un respaldo sólido por parte del equipo directivo, además de una excesiva supervisión son algunas de las mayores preocupaciones que generan malestar en los docentes encuestados. Esto podría encontrarse relacionado con el malestar que sienten los docentes al trabajar en y el nivel de estrés que esto les genera.

Por otro lado, al 37,5% (25) no les afecta tanto y distinguen que lo que hacen los directivos en sus actividades de supervisión es “poco estresante”. Finalmente, solo el 1,5% (1) considera que este aspecto es para “nada estresante”.

Referente a las carencias que afectan el desempeño laboral, los datos recopilados revelan en la Tabla 2 que un 7,6% (5) considera este indicador “muy estresante”. Del mismo modo



el 24,2% (16) percibe las carencias como “bastante estresante” y un 21,2% (14) opinan que son “algo estresante”. Es evidente que un poco más de la mitad de los docentes encuestados, concretamente un 53% (35) expresan que las carencias recurrentes afectan su desempeño laboral y generan un estrés que podría desencadenar consecuencias graves para la salud.

Tabla 2. Resultados del estrés docentes a causa de las carencias existentes.

Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada Estresante	2	3,0%	3,0%	3,0%
Poco Estresante	29	43,9%	43,9%	47,0%
Algo Estresante	14	21,2%	21,2%	68,2%
Bastante Estresante	16	24,2%	24,2%	92,4%
Muy Estresante	5	7,6%	7,6%	100,0%
Total	66	100,0%	100,0%	

Por otro lado, el 43,9% (29) de los docentes indican que este estresor no les afecta en gran medida y lo califican como “poco estresante”. Finalmente, un 3,0% (2) del profesorado considera que esta fuente de estrés es “nada estresante”.

La falta de información sobre las tareas a realizar y como llevarlas a cabo, la escasez de recursos o materiales de trabajo, y la ausencia de formación para afrontar situaciones específicas son algunas de las principales preocupaciones que generan estrés en lo correspondiente a este indicador. Además, pese a que los docentes responden con las herramientas que cuentan e intentan generar el mejor trabajo posible, su trabajo aún no es totalmente reconocido y poco valorado por personas externas. Por ello, es urgente la necesidad de mejoras gubernamentales, que en sí ya son un estresor de alta implicación en la salud de los docentes.

En este indicador, según la Tabla 3, el malestar alcanza proporciones notables, siendo el resultado de diversas situaciones que afectan al cuerpo docente. Entre ellas se encuentra el ambiente tenso dentro del grupo de profesores, la falta reconocimiento de la sociedad hacia la profesión, la escasa influencia en la toma de decisiones en el centro educativo y la ausencia de responsabilidad por parte de la mayoría del personal. Estas preocupaciones generan malestar alarmante en un 63,6% (42) del profesorado. En detalle, se destaca que el 3% (2) percibe la colaboración en el trabajo como “muy estresante”. De manera similar, el 22,7% (15) de los docentes tienen una perspectiva cercana, manifestando que el trabajo cooperativo es “bastante estresante”. Además, el 37,9% (25) considera este factor como “algo estresante”.



Tabla 3. Resultados del estrés docente a causa del trabajo en equipo.

Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada Estresante	1	1,5%	1,5%	1,5%
Poco Estresante	23	34,8%	34,8%	36,4%
Algo Estresante	25	37,9%	37,9%	74,2%
Bastante Estresante	15	22,7%	22,7%	97,0%
Muy Estresante	2	3,0%	3,0%	100,0%
Total	66	100,0%	100,0%	

En contraste, un 34,8% (23) de los docentes sostienen que este estresor tiene un impacto limitado en su bienestar, calificándolo como “poco estresante”. Por otro lado, solo el 1,5% (1) manifiesta no sentirse afectado en lo absoluto y clasifica esta fuente de estrés como “nada estresante”.

Pese a que, los valores en este indicador se encuentran entre poco, algo y bastante estresante, constituye una problemática de interés pues, con niveles de altos de carencias de recursos, una permanente carencia de valoración externa y cambios frecuentes que estresan al docente podría considerarse común la generación de rupturas en el vínculo interpersonal de docentes y directivos para un trabajo asertivo. Es por ello que, no se puede analizar la problemática por separado, pues un indicador podría considerarse como desencadenante de otro, por lo cual, atender el problema demanda de un tratamiento holístico e integral al sistema educativo contemporáneo.

Este resultado permite analizar cuánto estrés pueden experimentar los docentes debido a situaciones relacionadas estrechamente con el alumnado. Se observa en la Tabla 4, que el 3% (2) considera esta fuente de estrés como “muy estresante”. Además, un 21,2% (14) de los docentes se acerca a la misma percepción, asegurando que este factor es “bastante estresante”. Del mismo modo, un porcentaje considerable de la población analizada, concretamente el 40,9% (27) del profesorado, manifiesta que este estresor es “algo estresante”.

Tabla 4. Resultados del estrés docente a causa de las situaciones vinculadas con el alumnado.

Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada Estresante	2	3,0%	3,0%	3,0%
Poco Estresante	21	31,8%	31,8%	34,8%
Algo Estresante	27	40,9%	40,9%	75,8%
Bastante Estresante	14	21,2%	21,2%	97,0%
Muy Estresante	2	3,0%	3,0%	100,0%
Total	66	100,0%	100,0%	



Mantener la disciplina en el salón de clases, lidiar con agresiones físicas entre los alumnos, abordar el comportamiento de los estudiantes y sentirse constantemente evaluado en conocimiento por parte de los estudiantes son algunas de las preocupantes situaciones que contribuyen a que los docentes perciban este factor como causante de estrés en su labor cotidiano.

Un 31,8% (21) de los docentes afirman que esta fuente de estrés es “poco estresante”. Finalmente 3% (2) del profesorado afirma que las situaciones estrechamente relacionadas al alumnado no son para nada motivo de estrés y lo distinguen como “nada estresante”.

De la misma forma, no es posible hacer referencia a los problemas y al estrés que se generan en relación con el alumnado, sin analizar las carencias recursivas, necesidad de mejoras o la diversidad de cambios existentes como estresores directos del sistema educativo contemporáneo. Pues, en el aula -como célula básica del proceso instructivo-formativo- todas las carencias o factores vinculados con la educación, se ven reflejadas y sus consecuencias se traducen y explicitan en la relación docente-estudiante y estudiante-docente.

La tabla 5 presenta los resultados asociados al estrés experimentado por los docentes en relación con la adaptación a los cambios que pueden surgir en su labor diaria. Como se puede apreciar, 4,5% (3) de los docentes considera que este indicador es “muy estresante”. Adicionalmente, un 25,8% (17) del profesorado encuestado afirmaron que ajustarse a los cambios es “bastante estresante”, de la misma forma, un 31,8% (21) califica este estresor como “algo estresante”. Esto indica que un porcentaje considerable de los docentes, específicamente un 62,1% (41) percibe estrés en situaciones que abarcan la enseñanza de materias en las que no están especializados, la sustitución de compañeros ausentes, la implementación de cambios inadecuados y a la falta de información sobre cómo deben llevarse a cabo dichos cambios.

Tabla 5. Resultados del estrés docente a causa de la adaptación a los cambios.

Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada Estresante	5	7,6%	7,6%	7,6%
Poco Estresante	20	30,3%	30,3%	37,9%
Algo Estresante	21	31,8%	31,8%	69,7%
Bastante Estresante	17	25,8%	25,8%	95,5%
Muy Estresante	3	4,5%	4,5%	100,0%
Total	66	100,0%	100,0%	

No obstante, un 30,3% (20) asegura que este indicador es “poco estresante”, mientras que un 7,6% (5) de los docentes lo perciben como “nada estresantes”. En otras palabras, un grupo minoritario de la población encuestada manifiesta no sentirse afectada por los cambios que puedan surgir en sus labores cotidianos.



Sin embargo, el estrés que ocasiona en el docente la adaptación a los cambios, también puede estar vinculado con las carencias existentes, la falta de valoración y las dificultades que todos los inconvenientes aunados generan en el trabajo en equipo, pues, procesos que son circunstanciales para una adaptación efectiva no están fluyendo con normalidad, lo que genera en el docente una extralimitación de sus competencias profesionales, personales y sociales que a la larga es el detonante de un estrés episódico o un estrés crónico.

En relación con este indicador, se observa en la tabla 6 que el 4,5% (3) considera que la valoración de personas externas sobre la labor profesional docente es “muy estresante”. Luego, un 30,3% (20) afirman que esta fuente de estrés es “bastante estresante”. Además, un 40,9% (27) del cuerpo docente se acerca a una percepción similar, describiendo la valoración de personas externas como “algo estresante”. Por otro lado, el 19,7% (13) consideran que este factor es “poco estresante”, finalmente un 4,5% (3) lo califican como “nada estresante”.

Tabla 6. Resultados del estrés docente a causa de la valoración de personas externas.

Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada Estresante	3	4,5%	4,5%	4,5%
Poco Estresante	13	19,7%	19,7%	24,2%
Algo Estresante	27	40,9%	40,9%	65,2%
Bastante Estresante	20	30,3%	30,3%	95,5%
Muy Estresante	3	4,5%	4,5%	100,0%
Total	66	100,0%	100,0%	

La constante evaluación de su desempeño, la presión de los padres para obtener buenos resultados y las evaluaciones periódicas, son situaciones que destacan como preocupantes y que generan estrés elevado en el equipo docente.

Esto resalta el impacto de la valoración de personas externas sobre la labor profesional docente. Puesto que, el porcentaje de docentes que se sienten extremadamente preocupados por este factor supera al porcentaje de aquellos que no experimentan tan preocupación. En concreto, un 75,5% (50) expresan preocupación, mientras que un 24,2% (16) indican no sentir preocupación al respecto.

La carencia de valoración de personas externas que reflejan los niveles elevados de estrés pudiese responder también a la necesidad de mejoras a nivel institucional y general en la educación; pues al existir diversas falencias en un proceso tan relevante para la formación de personas -que constituyen su más grande proyecto-, la insatisfacción es de esperarse. No obstante, la respuesta inicia con un cambio interno, en el que, todas las personas externas brinden un apoyo y soporte que mejore los procesos formativos.



Los resultados en este indicador presentan en la Tabla 7 una particularidad interesante, ya que ninguno de los docentes encuestados afirmó que este factor es “muy estresante”. Sin embargo, es una fuente de estrés que merece reflexión, dado que un 36,4% (24) del profesorado lo considera “bastante estresante”, y un 34,8% (23) lo describe como “algo estresante”. Entre las preocupaciones más destacadas que requieren mejoras y que afectan a los docentes, se encuentra la enseñanza de grupos con un número elevado de alumnos, la percepción de un salario bajo en relación al trabajo desempeñado y la mejora de la infraestructura del centro educativo.

Tabla 7. Resultados del estrés docente a causa de la necesidad de mejoras.

Nivel de estrés	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco Estresante	19	28,8%	28,8%	28,8%
Algo Estresante	23	34,8%	34,8%	63,6%
Bastante Estresante	24	36,4%	36,4%	100,0%
Total	66	100,0%	100,0%	

Por otro lado, un porcentaje considerable de la muestra encuestada, específicamente un 28,8% (19) de los docentes, considera que este indicador es “poco estresante”. Esto significa que perciben poco estrés y no se sienten fuertemente afectados por la necesidad de mejoras en el sistema educativo para ofrecer una educación adecuada a los estudiantes. Por último, en este indicador no hubo docentes que afirmaran que esta fuente de estrés es “nada estresante”.

En síntesis, la necesidad de mejoras es urgente para garantizar el bienestar de la labor docente, que se ha visto afectada por un estrés crónico ocasionado a causa de carencias, cambios frecuentes y la falta de valoración de personas externas, lo que aumenta los niveles de estrés al trabajar en equipo, disminuye los niveles de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje y termina por elevar los niveles de estrés docente en situaciones vinculadas con el alumnado, en las que, debería prevalecer una relación armónica, constructiva y emancipadora que vincule a los estudiantes con el fragmento de la realidad que les tocará enfrentar en su contexto social.

DISCUSIÓN

Según los resultados, la mayoría de los docentes experimentan preocupación debido a las diversas fuentes de estrés analizadas. Respecto al primer indicador, más del 50% de los profesores expresan preocupación acerca del estrés relacionado con la supervisión de los directivos. Aunque Mendoza (2008) destaca la importancia de la supervisión directiva para mejorar el desempeño docente, Noriega (2018) señala que la relación entre el equipo docente y los directivos puede generar estrés, especialmente cuando no se atienden las

necesidades o se subestima la labor docente. La realidad en las unidades educativas del estudio respalda estas afirmaciones, subrayando la necesidad de una supervisión de calidad que promueva la integración y el reconocimiento de la labor docente.

En el ámbito educativo, la escasez de recursos materiales emerge como un obstáculo significativo para garantizar una enseñanza de calidad. Según Prieto y Bermejo (2006), esta carencia genera malestar entre los educadores, impactando negativamente en su desempeño y generando estrés. La falta de recursos didácticos conduce a prácticas tradicionales y poco participativas, caracterizadas por la predominancia de la exposición del maestro y el uso limitado de herramientas básicas. No obstante, en un entorno laboral favorable, los docentes pueden aprovechar su ambiente para integrar herramientas innovadoras como una alternativa viable, contribuyendo así a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes (Herrera, 2022). Los hallazgos de la investigación evidencian la importancia que los docentes otorgan al acceso mínimo de recursos para un desempeño efectivo. Considerando estos aspectos, se destaca la preocupación por el ambiente laboral, sugiriendo una conexión intrínseca entre la disponibilidad de recursos y la calidad del entorno de trabajo para los educadores.

En el tercer indicador, se destaca que el trabajo colaborativo constituye una fuente significativa de estrés para muchos educadores. Cortés (2020) señalan que, a pesar de compartir objetivos comunes, lograr una coordinación efectiva para acciones conjuntas, a menudo no es tarea fácil. La mejora de la calidad educativa, según Martínez-Iñiguez et al. (2020), requiere una colaboración docente fundamental, impulsada por la construcción conjunta y la unión de esfuerzos, habilidades y competencias.

Es crucial reflexionar sobre la gestión del estrés laboral, ya que su impacto no solo afecta la salud de los educadores, sino que también limita la efectividad del trabajo colaborativo, obstaculizando el logro de metas educativas compartidas. En este contexto, se plantea la necesidad de abordar estratégicamente el estrés como un factor que influye directamente en la capacidad de los educadores para colaborar y alcanzar objetivos educativos comunes.

En el entorno educativo, los docentes enfrentan una inquietud palpable debido a los desafíos en la relación con sus alumnos. La evaluación constante, según Isidoro (2012), se convierte en una fuente significativa de estrés al añadir presión a la labor docente. Con el avance tecnológico, los desafíos en el manejo del comportamiento y la transmisión del conocimiento se intensifican, ya que la información en línea se percibe como más relevante para los estudiantes que la proporcionada por los educadores. Como respuesta a este desafío Palomera (2017) destaca la importancia de construir relaciones positivas para aumentar el compromiso y mejorar los resultados académicos, contribuyendo no solo a la calidad educativa, sino también al bienestar emocional de docentes y estudiantes. En este



contexto, reconocer la necesidad de estrategias que fomenten una conexión efectiva entre educadores y alumnos se vuelve crucial para promover un entorno educativo enriquecedor y equitativo.

En los últimos años los cambios son inevitables en la educación y constituyen un desafío para más de la mitad de los docentes, generando malestar e incertidumbre (Espinosa-Valenzuela et al., 2023). Para Avendaño et al. (2021), la clave que permite superar estos desafíos está en que los educadores cultiven la competencia de la flexibilidad, siendo receptivos a diversas ideas y circunstancias futuras. Frente a la inevitabilidad de los cambios, es esencial que los docentes abracen la flexibilidad como una competencia fundamental. Al hacerlo, podrán transformar los desafíos en oportunidades para enriquecer el entorno educativo y contribuir a su propio bienestar. Reflexionar sobre la adaptabilidad como una herramienta para potenciar el crecimiento y la innovación se vuelve esencial en la construcción de una educación resiliente y sostenible.

El sexto indicador destaca la incomodidad de los docentes frente a la evaluación externa- Según Ayuso (2016), la percepción generalizada en la sociedad sobre la dificultad de enseñar en la actualidad genera insatisfacción. Los docentes sienten falta de respaldo tanto de los padres como de la administración educativa. Aunque las opiniones externas impactan negativamente en su labor, según Fuentes y Herrero (1999), estas críticas pueden servir como estímulo para la autoevaluación. Argumentan que la capacidad de autocrítica es esencial para mejorar la enseñanza y sugieren que la autoevaluación constante puede hacer que los docentes sean más receptivos a las evaluaciones externas. Finalmente, el análisis del último indicador resalta la importancia de transformar el entorno educativo para mejorar el bienestar laboral. Según Quintero (2019), factores como la influencia del profesorado, las instalaciones escolares y las relaciones familiares son cruciales para este cambio. Mitchell y Sackney (2000) señalan la contradicción fundamental en la educación al esperar que los profesores creen un ambiente de aprendizaje efectivo mientras enfrentan obstáculos en su propio proceso de desarrollo profesional. Es esencial abordar estos factores para garantizar una educación de calidad y superar la paradoja de exigir a los docentes que faciliten un entorno de aprendizaje efectivo mientras afrontan desafíos en su propio crecimiento profesional.

CONCLUSIONES

La intensa supervisión y el temor al desempleo generan un entorno laboral estresante para los docentes, impactando negativamente su calidad de desempeño. La creación de ambientes más propicios y motivadores se presenta como imperativo para potenciar no



solo la eficacia profesional, sino también la contribución efectiva a la formación de futuras generaciones.

Las carencias de recursos y la falta de capacitación específica ante situaciones complejas emergen como barreras fundamentales. Un sistema de capacitación integral, abordando la innovación pedagógica y ofreciendo herramientas para superar obstáculos, se erige como esencial. Esta estrategia no solo fortalecerá el desarrollo individual del docente, sino que también repercutirá positivamente en su rendimiento y bienestar laboral.

La buena colaboración entre docentes, especialmente en contextos laborales tensos, es crucial para reducir el estrés y mejorar la calidad educativa, mientras que la gestión efectiva de situaciones estudiantiles, con un enfoque en el trabajo en equipo y el intercambio de habilidades, es vital para propiciar un entorno educativo armonioso y de éxito.

REFERENCIAS

- Abreu, A., Velázquez, R. & Cruz, D. (2021). Acciones metodológicas para la toma de decisiones con el uso de SPSS en la Estadística Inferencial. *Revista Conrado*. 17(S1), 125-132. <https://n9.cl/8ua4j>
- Alvites Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 147-178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Avendaño, W., Hernández, C. & Prada, R. (2021). El docente Universitario ante la emergencia educativa. Adaptación a las TIC en los procesos de enseñanza. *Educación y Humanismo*, 23(41), 27-46. <https://n9.cl/h5b09>
- Ayuso, C. (2016). *Las funciones del maestro-a en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado: estudio comparativo entre un centro público y centro concertado*. [Tesis de pregrado, Universidad de Sevilla]. idus – Depósito de Investigación de la Universidad de Sevilla. <https://n9.cl/9tui1>
- Carrillo, M., Obaco, E. & Ponce, E. (2019). Estrés docente: Causas y Repercusiones Laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*. 4(4), 2528-8091. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3605196>
- Cortés, E. (2020). La comunicación como herramienta clave en la docencia de posgrado durante los momentos de crisis. *Desde el Sur*, 12(2), 601-606. <https://dx.doi.org/10.21142/des-1202-2020-0032>
- Espinosa-Valenzuela, D., Rodríguez-Garcés, C. y Padilla-Fuentes, G. (2022). Malestar subjetivo e incertidumbre educativa durante la pandemia por Covid-19. *Alteridad*, 18(1), 99-112. <https://doi.org/10.17163/alt.v18n1.2023.08>



- Fuentes, M. & Herrero, J. (1999). Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1), 1-16. <https://n9.cl/ukpq8>
- Galarza, C., Saltos, L. y Guijarro, R. (2024). Metodología de la investigación educacional en el contexto de la enseñanza superior. Editorial Tecnocientífica Americana. <https://n9.cl/h7gajd>
- Guevara, G; Verdesoto, A. & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*. 4(3), 163-173. <https://n9.cl/tbxdz>
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(7), 51-53. <https://n9.cl/s511q>
- Herrera, C., Saltos, G. y Obaco, E. (2022). Producción de textos mediante entornos educativos virtuales del software Ardora: Una experiencia de aplicación en pandemia. *Didacticae*, (11), 21-41. <https://doi.org/10.1344/did.2022.11.21-41>
- Isidoro. (2012). El malestar docente. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, (21),1-6. <https://n9.cl/kuza>
- Lorenzo, R., Calle, N. T., Mora, G. Y. y Herrera, C. D. (2024). Análisis de la gamificación como metodología para fomentar el hábito lector. *Folios*, (59), 127-142. <https://doi.org/10.17227/folios.59-17016>
- Lorenzo, R., Moreira, J., y Herrera, C. (2022). Diagnóstico sobre la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales: ¿Qué está sucediendo en la Educación General Básica? *Opuntia Brava*, 14(2), 237-254. <https://n9.cl/q8ivp>
- Martínez Iñiguez, J., Tobón, S., López Ramírez, E. y Manzanilla-Granados, H. (2020). Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Laurus*, 13(23), 263-278. <https://n9.cl/p7wp>
- Mendoza, J. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. *INNOVA Research Journal*, 3(7), 17-25. <https://n9.cl/zfv9i>
- Mitchell, C. & Sackney, L. (2000). *Profound improvement. Building capacity for a learning community*. Lisse: Sweets & Zeitlinger. <https://n9.cl/53bz7>
- Mora Erazo, G. Y., Tamayo Sánchez, A. V., Lara Lara, F. y Herrera-Navas, C. D. (2023). La gamificación y su potencial para la disminución del estrés escolar: caso de una Institución de Educación General Básica ecuatoriana. *Revista Educación*, 47(2). <http://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53749>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura [UNESCO]. (05 de octubre del 2023). *Escasez de docentes*. [Reunión con el tema día Mundial de



- los Docentes]. Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes; puntos clave. Paris, Francia. <https://n9.cl/bkdh2>
- Palomera, R. (2017). Psicología positiva en la escuela: un cambio con raíces profundas. *Revista Papeles del Psicólogo*, 38(1), 66-71. <https://n9.cl/lt7eq>
- Penchev, D. (2022). Analytico-Synthetic Approach in Pedagogical Research: Stages of Realization. *Journal Pedagogical Almanac*, 30(2), 157-181. <https://doi.org/10.54664/HEKU6206>
- Pineda, W; Dávila, J., & Alava, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista de Ciencia y Tecnología*. 17(3), 25-33. <https://n9.cl/uplxf>
- Prieto, M. & Bermejo, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 45-73. <https://n9.cl/er2lx8>
- Quintero, K. (2019). Transformación del Aprendizaje desde el Enfoque Social (TADES). *Revista Cientific*. 4(13), 322-334. <https://n9.cl/1qijm>
- Rivadeneira, J. L., Barrera, M. V., y De La Hoz, A. I. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25. <https://n9.cl/7xbw8e>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consenso y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Toapanta, G. (2017). Los recursos del entorno promueven calidad educative en el aprendizaje significativo de las ciencias naturales. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación*, (7), 31-46. <https://n9.cl/efs56>

