

**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TITULO:**

**ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DEL  
CANTÓN JARAMIJÓ.**

**Apellidos y nombres del autor:** Mariuxi Vanessa Espinales Vera


**FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO  
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TUTOR ENCARGADO:**  
Ing. Rafer Henry Cruz Mera

**MANTA-MANABI-ECUADOR**

**2024-2025**

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

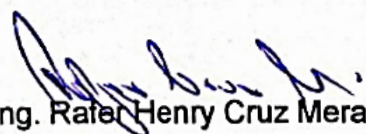
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el **Proyecto de Investigación** bajo la autoría de la estudiante **Mariuxi Vanessa Espinales Vera**, legalmente matriculado/a en la carrera de **Administración de Empresas**, período académico **2024.2**, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto **"ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DEL CANTÓN JARAMIJÓ"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, diciembre 02 de 2024

Lo certifico,



Ing. Rafael Henry Cruz Mera, Mg.  
Docente Tutor

## CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO


**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
 magister

# TESIS-Mariuxi Vanessa Espinales Vera

9%

 Textos sospechosos


**7% Similitudes**  
 < 1% similitudes entre comillas  
 3% entre las fuentes mencionadas  
 2% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS-Mariuxi Vanessa Espinales Vera.pdf  
 ID del documento: 02276923d1da5ff308cda613647094a12b4bf44c  
 Tamaño del documento original: 1,77 MB  
 Autores: []

Depositante: Rafer Cruz Mera  
 Fecha de depósito: 2/12/2024  
 Tipo de carga: interface  
 fecha de fin de análisis: 2/12/2024

Número de palabras: 16.972  
 Número de caracteres: 125.580

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://www.rips.cop.es/pdf/art592022.pdf">www.rips.cop.es</a> https://www.rips.cop.es/pdf/art592022.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (412 palabras)
2	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3529/UNFV_FLORES_CARLOS_MER...">repositorio.unfv.edu.pe</a> http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3529/UNFV_FLORES_CARLOS_MER... 8 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (233 palabras)
3	<a href="http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1727-897X2020000601138">scielo.sld.cu</a>   Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138 11 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (193 palabras)
4	<a href="https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/572863748003.pdf">www.redalyc.org</a> https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/572863748003.pdf 2 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (184 palabras)
5	<a href="http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52307-79992019000300006">www.scielo.org.pe</a>   Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoa... http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52307-79992019000300006 9 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (149 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf">www.scielo.org.co</a> http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	Documento de otro usuario #7d54c9 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
3	Documento de otro usuario #51c0d2 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	Documento de otro usuario #378363 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
5	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13542/pantoja_bem.pdf?seque...">repositorio.usmp.edu.pe</a> https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13542/pantoja_bem.pdf?seque...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

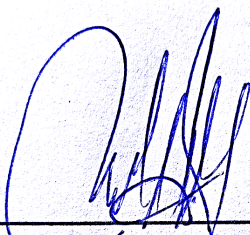
**Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)** Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo>
- <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>
- [https://www.insp.mx/images/stories/INSP/Docs/cts/cts\\_sep\\_oct.pdf](https://www.insp.mx/images/stories/INSP/Docs/cts/cts_sep_oct.pdf)
- <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/77357/1/TFM001763.pdf>
- [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_de](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_de)

## APROBACIÓN DEL TRABAJO


Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“Estrés Laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó”**, elaborado por la egresada Espinales Vera Mariuxi Vanessa, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



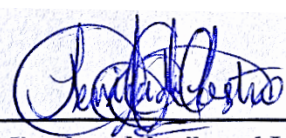
---

Presidente del tribunal  
Ing. Mero Mero Rubén Darío, Mg.



---

Miembro del tribunal  
Ing. Vélez Romero Xavier Alberto, Mg.



---

Miembro del tribunal Ing.  
Guadamud Vera Jessica Geoconda, Mg.

## DECLARACION DE AUTORIA

Yo, **Mariuxi Vanessa Espinales Vera**, con cedula de identidad N° **1317166971**, declaro que el presente trabajo de titulación: "**Estrés Laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.**" cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

*Vanessa Espinales*

Mariuxi Vanessa Espinales Vera

C.I.: 1317166971,

Correo Institucional: [e1317166971@live.uleam.edu.ec](mailto:e1317166971@live.uleam.edu.ec)

## DEDICATORIA

Este proyecto de titulación está dedicado a una persona sumamente especial: A ti, autora de este gran proyecto, que ha demostrado ser capaz de llegar hasta este punto, enfrentando y superando los obstáculos que la vida le ha impuesto, fortaleciéndose en cada desafío. Has trabajado con perseverancia y sigues haciéndolo, equilibrando tus responsabilidades entre el trabajo y los estudios, con la firme convicción de alcanzar tus metas. Te has forjado como una mujer adulta, orgullosa y satisfecha del esfuerzo que has invertido en cada paso de este recorrido. Y sé que alcanzaremos todos nuestros objetivos.

Disfruta cada etapa que la vida te ofrece, ámate y valórate. Recuerda siempre: quien no arriesga, no gana. Atrévete y alcanzarás lo que te propones.

Con Amor

**Vanessa Espinales**

## RECONOCIMIENTO

Con profunda gratitud, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, quien me ha brindado la fortaleza, la sabiduría y la inspiración necesarias para completar esta tesis. Sin su divina intervención, este logro no hubiera sido posible.

Agradezco de manera especial a mi amado hijo Julián Espinales y mi esposo Javier Rosado, quienes han sido mi inagotable fuente de apoyo desde un inicio. Su constante aliento han sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante y no rendirme tan fácilmente. ellos han sido, sin duda mis mayores bendiciones en este viaje académico.

A sí mismo extendiendo mi sincero agradecimiento a mis padres María Vera y Segundo Espinales, mis hermanos Alex Espinales y Anny Espinales quiénes me han brindado su apoyo incondicional y han sido esenciales para llegar hasta este punto.

También quiero expresar mi gratitud a mi tutor de tesis, Ing. Rafer Henry Cruz Mera, por su orientación, su paciencia y su apoyo constante a lo largo de este proceso. Su retroalimentación y asesoramiento han sido fundamentales para dar forma a esta investigación y llevarla a buen término. Por último, a mí misma que he superado desafíos y he crecido con cada experiencia. Me enorgullezco de la persona en la que me he convertido y me comprometo a seguir adelante con valentía y determinación. Me merezco todo lo bueno que la vida tiene para ofrecer.



## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>13</b>
1. Introducción.....	13
1.1. Justificación.....	16
1.2. Perspectiva teórica.....	17
1.2.1. Antecedentes de investigación .....	17
1.2.2. Bases Teóricas.....	21
Concepto de Estrés Laboral.....	21
Concepto Desempeño en los docentes.....	22
Modelos teóricos.....	22
Modelos / Estrés Laboral.....	23
1) Modelo de Demandas - Control - Apoyo (MDCA) (Karasek, 1979 y Theorell, 1990).....	23
2) Modelo de Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa (MDER) (Siegrist 1996). .....	24
3) Modelo de Ajuste Persona – Entorno (MPE) (French, Caplan y Harrison 1982) .....	27
4) Teoría del Rendimiento de Campbell.....	29
5) Modelo de evaluación de docentes (Ministerio de Educación 2010) .....	31
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>34</b>
2. Metodología.....	34
2.1. Diseño teórico .....	34
Definición de variables .....	34
2.1.1. Objeto y campo de acción.....	34
2.1.2. Operacionalización de las variables .....	35
2.1.3. Formulación del problema .....	37
2.1.3.1. Problema general .....	37
2.1.3.2. Problemas específicos .....	37
2.1.4. Objetivo general.....	37
2.1.4.1. Objetivos específicos .....	37
2.1.5. Hipótesis general.....	38
2.1.5.1. Hipótesis específicas.....	38
2.2. Diseño metodológico .....	38
2.2.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación .....	38
2.2.2. Población y muestra.....	39
2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos .....	40
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>41</b>
3. Resultados.....	41
3.1. Análisis De Fiabilidad.....	41
3.2. Comprobación de hipótesis.....	57
3.2.1. Hipótesis general.....	57



3.2.2. Hipótesis específica 1 .....	58
3.2.3. Hipótesis específica 2 .....	59
3.2.4. Hipótesis específica 3 .....	60
3.3. Discusión .....	61
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>64</b>
4. Propuesta.....	64
Plan de acción. ....	68
Costos de implementación de la propuesta.....	70
Beneficios que aporta la propuesta. ....	70
Conclusiones .....	72
Recomendaciones .....	74
<b>Bibliografía .....</b>	<b>75</b>
Anexo 1 .....	76
Anexo 2 .....	78
Anexo 3 .....	79
Anexo 4 .....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables.....	35
Tabla 2.	Total, docentes.....	39
Tabla 3.	Análisis de fiabilidad.....	41
Tabla 4.	Tabulación de las instituciones educativas.....	41
Tabla 5.	Frecuencia de la Variable X: Estrés laboral .....	42
Tabla 6.	Tabulación de la Dimensión X1: Control sobre el trabajo .....	43
Tabla 7.	Tabulación de la Dimensión X2: Demandas laborales.....	45
Tabla 8.	Tabulación de la Dimensión X3: Apoyo social.....	47
Tabla 9.	Tabulación de la Variable Y: Desempeño de los Docentes .....	48
Tabla 10.	Tabulación de la Dimensión Y1: Dominio del Conocimiento Disciplinar y Curricular.....	50
Tabla 11.	Tabulación de la Dimensión Y2: Práctica Pedagógica.....	51
Tabla 12.	Tabulación de la Dimensión Y3: Desarrollo Profesional.....	53
Tabla 13.	Tabulación de la Dimensión Y4: Gestión del Aula y Ambiente de Aprendizaje.....	54
Tabla 14.	Tabulación de la Dimensión Y5: Relaciones Interpersonales y Comunicación.....	55
Tabla 15.	Tabulación de la Dimensión Y6: Compromiso Ético y Profesional .....	56
Tabla 16.	Comprobación de hipótesis de X y Y.....	58
Tabla 17.	Comprobación de hipótesis 1 .....	59
Tabla 18.	Comprobación de hipótesis 2 .....	59
Tabla 19.	Comprobación de hipótesis 3 .....	60
Tabla 20.	Plan de acción.....	69
Tabla 21.	Presupuesto de la propuesta.....	70

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figura 1.	Modelo demanda - control (R. karasek, T. Theorell) .....	24
Figura 2.	Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist .....	26
Figura 3.	Componentes de evaluación a Docentes - Evaluación interna. ....	32
Figura 4.	Componentes de evaluación a Docentes - Evaluación externa. ....	33
Figura 5.	Frecuencia grafica de las instituciones. ....	41
Figura 6.	Frecuencia gráfica de la Variable X: Estrés laboral .....	43
Figura 7.	Frecuencia gráfica de la Dimensión X2: Demandas laborales .....	44
Figura 8.	Frecuencia gráfica de la Dimensión X2: Demandas laborales .....	45
Figura 9.	Frecuencia gráfica de la Dimensión X3: Apoyo social .....	47
Figura 10.	Frecuencia gráfica de la Variable Y: Desempeño de los Docentes.....	49
Figura 11.	Frecuencia gráfica de la Dimensión Y1: Dominio del Conocimiento Disciplinar y Curricular .....	50
Figura 12.	Frecuencia gráfica de la Dimensión Y2: Práctica Pedagógica.....	52
Figura 13.	Frecuencia gráfica de la Dimensión Y3: Desarrollo Profesional .....	53
Figura 14.	Frecuencia gráfica de la Dimensión Y4: Gestión del Aula y Ambiente de Aprendizaje .....	54
Figura 15.	Frecuencia gráfica de la Dimensión Y5: Relaciones Interpersonales y Comunicación.....	55
Figura 16.	Frecuencia gráfica de la Dimensión Y6: Compromiso Ético y Profesional.....	56

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como eje central analizar cómo el estrés laboral afecta al desempeño docente en las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó, tema de gran relevancia debido al impacto directo en la calidad educativa. A través de un diseño cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional, no experimental y de corte transversal, se reconocieron datos mediante encuestas aplicadas a 62 docentes de tres instituciones fiscales, evaluando la variable independiente (Estrés laboral) y dependiente (Desempeño de los docentes). Los resultados estadísticos confirman una relación positiva fuerte entre el estrés laboral y el desempeño docente, evidenciada por un coeficiente de compensación de Pearson de  $r = 0.776$ , lo que significa que, a mayor estrés, el rendimiento disminuye significativamente. Este hallazgo se respalda con un valor de  $p$  (0.030) inferior al nivel de significancia de 0.05, descartando que la relación observada sea producto del azar. El análisis evidencia que la relación entre estas variables es multifacética, influenciada por factores como el control laboral, las demandas del entorno y el apoyo social. Por ello, implementar estrategias que fomenten la autonomía en el trabajo, equilibren las cargas laborales y refuercen las redes de apoyo puede reducir los niveles de estrés y mejorar el desempeño docente. Estas acciones no solo benefician a los docentes, sino que también potencian el aprendizaje estudiantil y contribuyen al fortalecimiento del sistema educativo. Este estudio reafirma la importancia de atender el bienestar laboral como un pilar esencial para una educación de calidad en contextos similares.

**Palabras claves:** Estrés laboral, Desempeño docente, Autonomía, Apoyo social y Calidad educativa.

## SUMMARY

This research focuses on analyzing how work-related stress affects teacher performance in public educational institutions in the Jaramijó canton. This topic is highly relevant due to its direct impact on educational quality. Using a quantitative, descriptive-correlational, non-experimental, and cross-sectional design, data were collected through surveys administered to 62 teachers from three public institutions. The study evaluated the independent variable (work-related stress) and the dependent variable (teacher performance). Statistical results confirm a strong positive correlation between work-related stress and teacher performance, as indicated by a Pearson correlation coefficient of  $r = 0.776$ , which means that higher stress significantly reduces performance. This finding is supported by a p-value of 0.030, which is below the significance threshold of 0.05, ruling out the possibility that the observed relationship is due to chance. The analysis reveals that the relationship between these variables is multifaceted, influenced by factors such as job control, environmental demands, and social support. Therefore, implementing strategies that promote workplace autonomy, balance workloads, and strengthen support networks can reduce stress levels and improve teacher performance. These actions not only benefit teachers but also enhance student learning and contribute to strengthening the education system. This study reaffirms the importance of addressing workplace well-being as an essential pillar for achieving quality education in similar contexts.

**Keywords:** Work-related stress, Teacher performance, Autonomy, Social support, and Educational quality

## CAPÍTULO I

### 1. Introducción

El estrés laboral es un fenómeno global que afecta a millones de trabajadores en diversas áreas, incluidos los profesionales de la educación. Este problema ha captado la atención de investigadores y organizaciones internacionales debido a su impacto negativo en la salud física y mental de los empleados, así como en la productividad y el desempeño laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es una reacción que ocurre cuando las demandas laborales superan las capacidades y recursos del individuo, lo que genera consecuencias significativas tanto a nivel personal como organizacional.

A nivel internacional, estudios como el de Kyriacou (2001) han identificado que el estrés laboral en los docentes se asocia a factores como la carga de trabajo excesiva, las demandas administrativas, la falta de apoyo institucional y los problemas disciplinarios en el aula. El autor señala que este tipo de estrés puede derivar en agotamiento emocional, desmotivación y disminución de la eficacia pedagógica. Por otro lado, investigaciones realizadas en América Latina por autores como Báez y Acosta (2018) destacan que las condiciones laborales desfavorables, los bajos salarios y la inestabilidad laboral son factores determinantes que incrementan los niveles de estrés en los docentes de la región.

En Ecuador, el estrés laboral de los docentes ha sido objeto de análisis en diversos estudios. Velasco y Gómez (2020) argumentan que las políticas educativas y las reformas constantes han generado presiones significativas en los maestros, quienes deben adaptarse a nuevos enfoques y cumplir con exigencias administrativas adicionales, muchas veces sin recibir el apoyo necesario. Además, la pandemia de COVID-19 intensificó este

problema al obligar a los docentes a adaptarse rápidamente a modalidades de enseñanza virtual, lo que incrementó su carga de trabajo y el estrés asociado.

El problema central que aborda esta investigación es: ¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó? Esta cuestión adquiere una gran relevancia debido a que el estrés laboral no solo afecta la salud física y mental de los educadores, sino que también impacta directamente en la calidad de la enseñanza y en el ambiente académico general.

El objetivo principal de este estudio es analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente en el contexto particular del cantón Jaramijó. Este fenómeno, frecuente en el ámbito educativo, puede tener diversas causas, entre las que destacan la sobrecarga de trabajo, la presión por alcanzar estándares académicos elevados, la gestión inadecuada del tiempo y las demandas administrativas excesivas. Estas condiciones generan un círculo vicioso: el estrés no gestionado conduce a mayores niveles de ansiedad, lo que a su vez dificulta el desempeño docente, reduciendo la capacidad de concentración, la efectividad en la comunicación con los estudiantes y la motivación personal.

Estudios previos han demostrado que el estrés en el profesorado está relacionado con factores psicosociales y laborales que impactan su salud mental y física. Según Alvites (2019), existe una relación significativa entre el estrés docente y factores como la ansiedad, la presión laboral y la falta de recursos, lo que puede llevar a conductas perjudiciales y a una disminución en la motivación para enseñar. Además, un estudio realizado por Linares Fernández (2020) evidenció que las manifestaciones psicósomáticas del estrés pueden afectar el desempeño docente, lo que resalta la necesidad de intervenciones efectivas para abordar este problema.



El estudio se enfocó en un enfoque de investigación cuantitativo, buscando representar datos numéricos que facilitaran la interpretación de la problemática del estrés laboral en docentes. Su alcance fue correlacional, proponiendo una guía de intervención destinada a mejorar y mitigar los efectos del estrés en el desempeño docente. La investigación estuvo dirigida a los educadores de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó. Para el diseño del estudio, se utilizó un enfoque no experimental, de corte transversal y correlacional. Esto implicó que se observaron las variables de estrés laboral y desempeño docente en un único momento, sin manipulación ni control experimental. El objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, considerando las conductas observadas y los factores ambientales o biológicos que pudieron influir en ellas.

### **1.1. Justificación**

En la actualidad se plantea el estrés como el principal responsable de un elevado número de trastornos psicofisiológicos y efectos cognoscitivos, emocionales y conductuales; en cuanto a lo educativo es una de las problemáticas que afecta a los docentes ya que es una actividad que tiene un carácter estresante y en algunas circunstancias se trabaja más de las horas declaradas, esto conlleva en algunas ocasiones a un deterioro progresivo de su salud y bienestar, generando frustración y estados de ánimos negativos, comportamiento inadecuado afectando el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por lo consiguiente el estudio del estrés será para los docentes de las instituciones educativas fiscales Aníbal San Andrés Robledo, Luis Felipe Chávez y Dra. Guadalupe Larriva para muchos puede ser catalogada ya una necesidad institucional, al presente las Unidades Educativas está desarrollando un informe de seguridad escolar y realizar este estudio puede ser de importancia para conocer la incidencia que causa en el desempeño del docente, lo cual permitirá tomar las respectivas oportunas ante esta problemática.

Para las autoridades de la institución, la investigación a desarrollarse adquirirá mucha importancia puesto que en la actualidad no se han realizado estudios sobre estrés laboral en los docentes por lo consiguiente esto permitirá estar al tanto para saber cómo mejorar la seguridad, atención, prevención y cuidado de la salud integral en los docentes y así poder evitar numerosos trastornos emocionales y conductuales. De igual manera, el estudio podrá ser tomado como referencia para futuras investigaciones en la institución y fuera de ella, ya que en el apartado de la educación publicaciones sobres estrés laboral en docentes y su incidencia en el desempeño son escasos dentro del cantón Jaramijó.

En cuanto al sentido de pertenencia esto involucra las necesidades elementales del docente el cual se entiende que es parte importante e indispensable dentro del proceso de

enseñanza – aprendizaje, y cualquier factor que conlleve a algún tipo de estrés afectará su bienestar psicológico.

El o los docentes que se encuentren ausentes en la Unidad Educativa por enfermedad o calamidad doméstica, que no encuentren claras las instrucciones de respuesta al cuestionario y que el docente no responda de manera acertada las preguntas por miedo a represalias será el momento de vulnerabilidad o limitante de proyecto al momento de aplicar el instrumento de medición.

Para efectuar la investigación se cuenta con la aceptación de las autoridades y docentes de la Unidad Educativa, así como también se dispone del consentimiento informado de las partes a ser investigadas, facilitando las instalaciones de la unidad educativa para implementar el instrumento de investigación.

## **1.2. Perspectiva teórica**

### **1.2.1. Antecedentes de investigación**

#### **Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos:**

Para Quispe, Salas Sánchez, Ericson Felix Castillo Saavedra, & Arroyo Rosales (2020) el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos, ya que, dentro del sistema educativo peruano, las políticas de evaluación en el contexto de implementación de la Nueva Ley de Reforma han puesto en marcha que los maestros están desplegando altos niveles de estrés laboral. Por eso el método o el camino empleado fue una investigación cuantitativa con un estudio descriptivo, prospectivo y correlacional, en cuanto al instrumento utilizado tomando como referencia su empleo por otros autores fue el “Inventory Burnout Maslash”, cuestionario constituido por 22 preguntas en forma de afirmaciones, con la única finalidad de poder medir el estrés laboral, y poder realizar un análisis psicométrico con la intención de medir aspectos como: agotamiento emocional (9 preguntas), despersonalización (5 preguntas) y realización personal (8 preguntas). Para el muestreo

este se lo realizó en la ciudad de Chimbote (Perú), conformado por 140 docentes que fueron provenientes de dos establecimientos educativos; dando como resultado principal que los niveles de estrés laboral en los docentes evidenciaron una mayor proporción en el nivel medio con 80,7 % y a nivel de clima organizacional con un 78,6 % sobre 100 %.

### **Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una Institución Pública de la Ciudad de Manta:**

Según Lino (2020) el objetivo de esta formación fue evaluar el estrés laboral en docentes de secundaria, en cuanto a la metodología que se utilizaron fue un estudio descriptivo, no experimental de corte transversal con enfoque cuali/cuantitativo. Donde los instrumentos seleccionados para la investigación fueron: NTP 574: “Estrés en el colectivo docente”: metodología para su evaluación, NTP 421: test de salud total y el cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes y sus aspectos que pueden constituirse. Se agrupa en siete factores en función del análisis factorial: supervisión, carencias, cooperación, alumnado, adaptación, valoración y mejoras. Se utilizó la escala tipo Likert con una puntuación del 1 al 5, siendo el puntaje más bajo para los ítems que menos estrés le causan al docente y 5 el máximo. A la población que estuvo dirigido fue la participación de 57 docentes de una institución pública de la ciudad de Manta, en el cual su principal objetivo indicó que el 38,6% de participantes se encuentra entre 38 y 44 años. En cuanto al género, el 68% es del sexo femenino y el 32% restante son del género masculino.

### **Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en docentes de una Institución Educativa, Quito-Ecuador, 2023:**

Para MORAIMA (2023) el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación o no del estrés laboral con la aparición de síntomas musculoesqueléticos, para así establecer el nivel de estrés laboral que presentan los docentes en la institución educativa. Por eso el método o el camino empleado fue una

investigación cuantitativa de estudio correlacional debido a que se recolectó datos mediante la aplicación de encuestas para probar la hipótesis planteada y responder a las preguntas de investigación que surgió en la misma, y los instrumentos empleados fueron 2: el cuestionario Nórdico con necesidad de encontrar un cuestionario estandarizado que determine la aparición de síntomas musculoesqueléticos de la población elegida y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS compuesto por 25 preguntas para evaluar el grado de estrés en el entorno laboral. En cuanto a las dimensiones de estrés laboral; se identificó que los docentes que se sienten respaldados por la autoridad presentan niveles bajos de estrés representando el 38%; la población estuvo integrada por 50 docentes de una Unidad Educativa ubicado en la ciudad de Quito en donde el 78% de ellos eran de género femenino y el 22% de género masculino con un rango de edad de 25 años en adelante, mostrando que 1 (2%) docente tenía el nivel de estrés más alto, mientras que 20 (40%) docentes mostraban bajo nivel de estrés.

#### **Estrés laboral del docente de Primaria, en el trabajo remoto:**

Para Aguilar (2021) El objetivo de esta investigación es el estrés laboral que presentan los docentes de primaria cuando realizan el trabajo remoto, en el cual su metodología es cuantitativo descriptivo simple; el instrumento que se utilizó en esta investigación fue el inventario de Maslach Burnout donde utilizaron un cuestionario que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las dimensiones que se midieron son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La muestra de estudio estuvo dirigida a 36 docentes de primaria de la institución educativa los libertadores de América de la región Ucayali y su principal resultado fue determinar el nivel alto de estrés, considerándose seis grandes categorías: como conducta inadecuada de los alumnos, falta de motivación, indisciplina, presión de tiempo y sobrecarga laboral,

malas relaciones con los compañeros, directores y padres de familia, incluyendo falta de recursos y características físicas del entorno.

### **Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020:**

Según Bach. Liza Neciosup (2020) El objetivo es determinar el grado de estrés laboral que presentan los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020. De acuerdo con el aspecto metodológico, se pudo utilizar un diseño no experimental cuantitativa. Donde utilizaron el instrumento de recopilación de datos, se elaboraron dos cuestionarios, uno para el clima organizacional y para el estrés laboral se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los datos e información recopilada se analizaron por medio de la estadística descriptiva a través de tablas y figuras, las cuales se obtuvieron por medio del SPSS y Microsoft Excel. Se evidenció que el resultado del coeficiente de correlación dio como resultado 0.758, lo que indica una relación positiva inversa entre ambas variables, es decir a medida que se incrementa el clima organizacional, los niveles de estrés laboral disminuyen. Se trabajó con una población de 65 colaboradores de la Red de Salud, y para la muestra se tomó a la población en su totalidad. el objetivo principal de la tesis realizada fue hallar la relación que presenta el clima organizacional con el estrés laboral en el personal de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco, ubicado en la ciudad de Ayacucho.

### **El Estrés y Desempeño laboral de los colaboradores de una Red de Salud:**

Según Delgado Espinoza, Calvanapón Alva, & Cárdenas Rodríguez (2020) se desarrolló un proceso investigativo con el objetivo de establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. La metodología que utilizaron fue no experimental, a través de un estudio correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto, donde sus dimensiones fueron por etapas la primera fue: apoyo organizacional, sobrecarga laboral, dificultades interpersonales,

fuentes intrínsecas de insatisfacción y justicia organizacional. La segunda se reconoció como el valor total esperado por la organización, en relación con los episodios de comportamientos discretos del individuo durante un período de tiempo determinado, mediante la productividad y elementos conductuales laborales. Una vez que los datos fuesen recolectados organizados y procesados utilizaron el programa estadístico SPSS versión 24; lo cual facilitó el análisis de frecuencias absolutas y relativas; además de la prueba Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables estudiadas donde participaron 98 colaboradores de la Red de Salud de Trujillo, Perú, durante el año 2019 y su principal resultado reflejaron un coeficiente de correlación de Spearman de -0.688 entre el estrés y desempeño laborales, existiendo una alta correlación significativa y negativa; ese resultado concuerda con lo encontrado por Ruiz, quien determinó un coeficiente de correlación de Spearman negativa y moderada de -0.50, corroborando su hipótesis en la que consideraba una relación inversa entre esas variables.

### **1.2.2. Bases Teóricas**

#### **Concepto de Estrés Laboral**

El estrés laboral en el ámbito administrativo constituye un desafío importante que puede impactar negativamente tanto la salud y el bienestar de los empleados como la eficiencia operativa de las organizaciones. Reconocer y manejar de manera efectiva los factores que generan estrés es esencial para fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Según Varcárcel (2014) hoy en día el estrés laboral se maneja y controla con diferentes tipos de tratamientos, e incluso uno puede mejorar con tan solo cambiar el estilo de vida. La alimentación, el estilo de vida, el ejercicio físico y otras terapias de relajación son cruciales al momento de elegir una terapia adecuada para contrarrestar el



estrés laboral por tal motivo tener conocimiento adecuado de este padecimiento es de interés general debido a que nadie está exento de sufrir esta enfermedad.

Para Pérez (2019) el estrés laboral es un síndrome o un conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente, así mismo este nos señala que el estrés laboral es una fuerza que conduce a que un factor psicológico o físico vaya más allá de sus límites de estabilidad y produzca tensión en el individuo.

### **Concepto Desempeño en los docentes**

Un buen desempeño docente se puede caracterizar por la capacidad del profesor para inspirar y motivar a sus estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso, y adaptar sus métodos de enseñanza a las necesidades y estilos de aprendizaje de los alumnos.

Para (Villareal Panduro, 2018) el desempeño docente como principio primordial de calidad del sistema educativo y factor esencial de la calidad de la educación representa la experticia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas.

### **Modelos teóricos**

Tirado, Cifuentes, Alonso, & Garay (2022) hacen referencia que, aunque el trabajo puede ser una fuente de bienestar y salud para muchas personas, en ocasiones es el germen de diversos problemas y quejas de salud física y psicológica (estrés, ansiedad, depresión, alteraciones del sueño), por eso desde la década de los setenta del siglo pasado, ha venido existiendo una gran mayoría de los modelos aplicados al estudio del estrés laboral, los clásicos modelos teóricos propuestos para explicar los efectos en la salud de las experiencias estresantes en el trabajo. Se plantean tres de los modelos que más han

contribuido al desarrollo de esta aproximación al estrés laboral como desajuste entre demandas y recursos: Modelo de Demandas – Control – Apoyo (Karasek, 1979 y Theorell, 1990), Modelo de Esfuerzo - Recompensa de (Siegrist 1996), y Modelo de Ajuste Persona – Entorno (French, Caplan y Harrison 1982). Pero en la actualidad existen diversos modelos que explican la teoría realizada por cada autor diferente.

### **Modelos / Estrés Laboral**

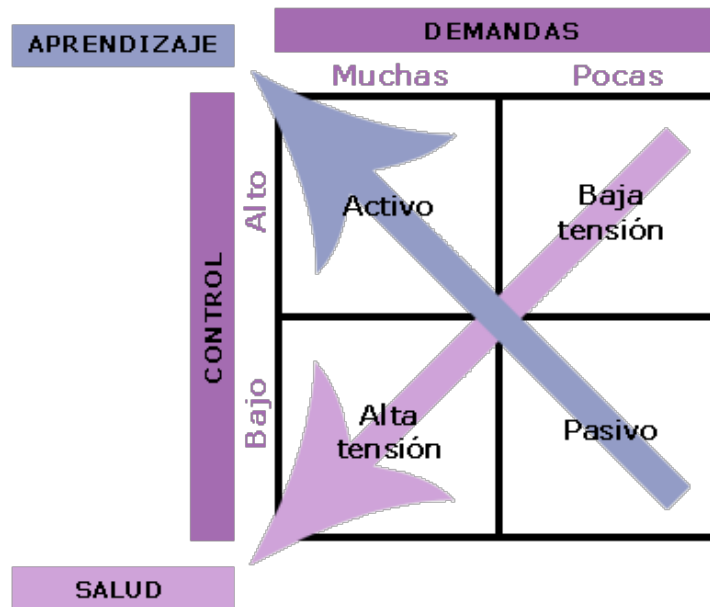
#### **1) Modelo de Demandas - Control - Apoyo (MDCA) (Karasek, 1979 y Theorell, 1990)**

Para Gil Monte (2010) se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Este modelo hace alusión a que el estrés se asocia con las demandas psicológicas del trabajo y el control de los trabajadores, estas demandas son “cantidad de trabajo, ansiedad, el ritmo, la presión de atención, los límites de tiempo y las interrupciones”

Mientras que para Vega Martínez (2001) el modelo Demandas - Control - Apoyo establece que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión, y enfermedades físicas) ocurren cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y la latitud de toma de decisiones es escasa.

Este modelo predice, en primer lugar, riesgo de enfermedad relacionado con estrés; en segundo lugar, predice relación con comportamiento activo/pasivo. Estos dos mecanismos psicológicos principales, el de tensión psicológica y el de aprendizaje, son independientes, lo que constituye uno de los rasgos esenciales del modelo: su estructura bidimensional.

**Figura 1.** Modelo demanda - control (R. Karasek, T. Theorell)



*Nota:* Autora Josefina Del Prado (2016)

Vinculado al modelo, se desarrolló el “Job Content Questionnaire” (JCQ), un instrumento para evaluar las variables que recoge el modelo y sus consecuencias, lo que ha potenciado la realización de estudios para probar empíricamente el modelo. Alguno de esos estudios ha aportado apoyo empírico analizando la presencia de problemas cardiovasculares en los trabajadores y su relación con la actividad laboral. Sin embargo, también hay estudios que no han obtenido evidencia empírica para el modelo, en especial para los efectos del apoyo social. (Gil Monte, 2010)

**2) Modelo de Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa (MDER) (Siegrist 1996).**

Con respecto al modelo de Karasek, para Gil Monte (2010) este modelo sustituye el concepto de control por el de las recompensas que el individuo percibe que le ofrece por su puesto de trabajo. Esto supone que el nivel de estrés deriva del desequilibrio entre la carga de trabajo y las recompensas debido a que no se cumplen las expectativas de reciprocidad e intercambio, de tal forma que las condiciones que implican un alto coste y

una baja recompensa se consideran especialmente estresantes en los trabajadores y afectan negativamente a su salud física y mental.

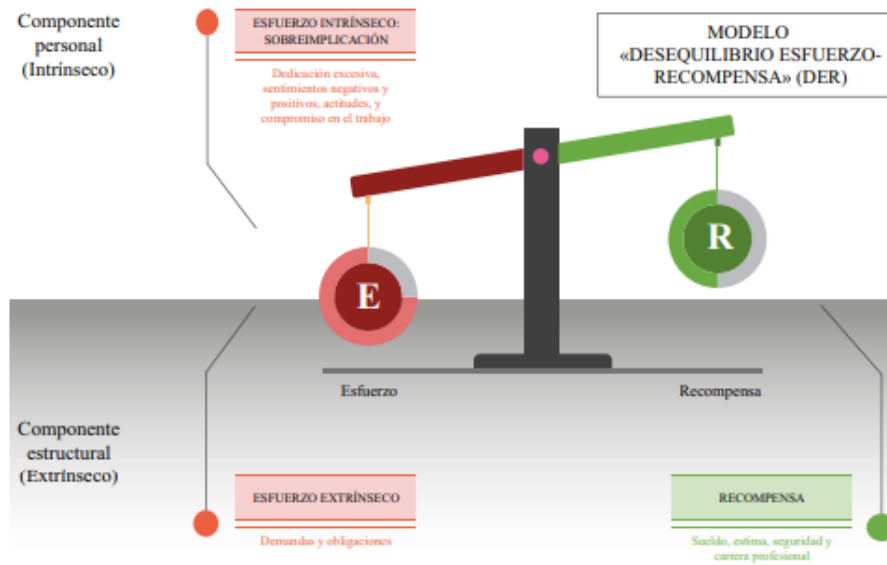
Para Tirado, Cifuentes, Alonso, & Garay (2022) el modelo de Siegrist identifica un componente estructural (extrínseco) y un componente personal (intrínseco). Las «recompensas» forman parte del primero, mientras que el nivel de esfuerzo depende de dos fuentes, una de carácter extrínseco, constituida por las demandas y obligaciones del puesto, y otra de carácter intrínseco, que son las necesidades de afrontar las demandas del puesto, por ejemplo, a través de estrategias de control afectando a las expectativas y al nivel emocional

Maroto, Moreno, & García (2022) mencionan que el modelo DER realiza tres predicciones, siendo la primera la que mayor atención ha recibido por parte de los investigadores y la que ha sido ampliamente avalada por sus resultados. En concreto, el autor del modelo propone que:

- Si existe un desequilibrio en el «componente extrínseco» (esfuerzo > recompensa), se producirán efectos adversos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores;
- Un nivel alto de «esfuerzo intrínseco» («Sobre implicación») provocará un intercambio no recíproco en el que el trabajador aporta y espera más de lo habitual; y
- Si ambos componentes, extrínseco e intrínseco, actúan en la misma dirección, las afecciones sobre la salud y el bienestar serán más potentes.

Por tanto, el modelo se hipotetiza que el «compromiso excesivo» o «sobre implicación» modera el efecto del «Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa» en la salud, incrementándose los efectos negativos del desequilibrio entre las personas con una puntuación alta en «Sobre implicación» el cual este involucra patrones motivacionales elevados.

**Figura 2.** Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist



*Nota: Autor Francisco Rodríguez Cifuentes (2022)*

Para los autores Tirado, Cifuentes, Alonso, & Garay (2022) el instrumento de valuación se trata de un cuestionario de 23 ítems que agrupa tres escalas: «Esfuerzo Extrínseco», «Recompensa» y «Sobre implicación». Para un ejemplo explicativo se utilizó la versión en castellano, validada en una muestra de trabajadores de un hospital (entre los que se encontraban auxiliares, médicos y enfermeros). El cuestionario completo está formado por los componentes del modelo; es decir, recoge una medida tanto para el «componente extrínseco» (esfuerzo y recompensa) como para el «Intrínseco» («Sobre implicación»). En un primer momento, para realizar una medida del componente estructural (extrínseco) se emplearon las escalas de «esfuerzo extrínseco» y de «recompensa».

- El «esfuerzo extrínseco» está compuesto por un factor de seis (6) ítems, todos ellos con una puntuación directa. Ejemplos de ítems serían: “Debido a la gran cantidad de trabajo, a menudo, estoy muy apurado” o “Me interrumpen o molestan con frecuencia en mi trabajo”.
- En cuanto a la escala de «recompensa», está formada por once (11) ítems, de los cuales 4 son inversos y requieren recodificación posterior. Esta escala refleja los diferentes

tipos de recompensas que identifica el modelo: monetarias; respeto y apoyo; y seguridad en el puesto y promoción.

- Para evaluar el componente intrínseco del modelo «Sobre implicación», se compone de un único factor con seis (6) ítems, requiriendo uno de ellos recodificación posterior al puntuar de manera inversa.

Estos modelos están vigentes en la actualidad y siguen generando un volumen considerable de estudios mediante los que se analizan fuentes de estrés laboral, y entre ellas algunos de los principales riesgos psicosociales en el trabajo, como: inseguridad laboral, sobrecarga de trabajo, altas demandas emocionales en el trabajo, conflicto o desequilibrio trabajo-familia y la relación entre esas fuentes de estrés laboral y sus resultados en forma de problemas fisiológicos de salud, síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout), satisfacción laboral e intenciones de abandono de la profesión, intenciones de abandono de la organización, y absentismo laboral por enfermedad.

### **3) Modelo de Ajuste Persona – Entorno (MPE) (French, Caplan y Harrison 1982)**

Para la Lic. MARTÍNEZ PEREYRA (2016) el modelo más conocido sobre la teoría del Ajuste Persona - Entorno, es el de French y Col, el cual considera que el estrés laboral y sus consecuencias surge debido a un mal ajuste entre la persona y el entorno, quiere decir que se presenta una discrepancia entre las necesidades del individuo de utilizar sus capacidades y habilidades y las contraprestaciones recibidas del ambiente, del puesto o desde el punto de vista de la empresa.

Este modelo, es un enfoque teórico en psicología organizacional y trabajo, que busca entender cómo la congruencia entre las características del individuo y del entorno laboral influye en el bienestar y el desempeño del empleado.

Medina Falero (2019) indica que entre la representación objetiva y subjetiva del individuo y del ambiente, el individuo objetivo alude al individuo tal y como es, mientras que el individuo subjetivo es la percepción que ese individuo tiene de sus atributos. De

manera similar, el ambiente objetivo incluye los eventos y características físicas y sociales que se dan en el entorno con independencia de las percepciones del individuo, mientras que el ambiente subjetivo se refiere a las situaciones y eventos tal como son percibidos e interpretados por el individuo.

Los investigadores han encontrado que el Ajuste (PE) se compone de cuatro dimensiones, que guardan relación con los distintos elementos del entorno de trabajo como son las actitudes laborales, desempeño, probabilidad de rotación, búsqueda de empleo y procesos de selección, específicamente:

➤ **Instrumentos de evaluación**

Se elaboró un instrumento de investigación, “Cuestionario de evaluación de las características del trabajo”, que incluía las siguientes escalas: (Medina Falero, 2019)

**Escala de datos sociodemográficos y laborales.** Escala de elaboración propia compuesta por 19 ítems con distintas alternativas de respuesta en función del tipo de pregunta (dicotómica, respuesta múltiple, respuesta abierta y escala tipo Likert), desarrollada de forma específica para recoger, por un lado, la información sociodemográfica de los participantes como la edad, sexo, estado civil, nivel de estudios, y, por otro lado, los datos laborales como el sector, puesto de trabajo, antigüedad, tipo de contrato y jornada, turnos, etc.

**Escala Multidimensional de Ajuste Percibido Persona-Entorno laboral.** Escala compuesta por 26 ítems diseñada para evaluar la multidimensionalidad del ajuste percibido por la persona con su entorno laboral. Se responde mediante una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7 puntos, desde 1 “no hay ajuste” a 7 “ajuste total”. La escala comprende 4 dimensiones: Persona-Puesto (PJ), Persona-Organización (PO), Persona-Grupo (PG) subdividida, a su vez, en metas, valores y características personales. Y, por último, la dimensión Ajuste Persona-Supervisor/a (PS).



**Cuestionario de Satisfacción Laboral.** Compuesta por 12 ítems con escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7 puntos, donde 1 es “Muy insatisfecho” y 7 “Muy satisfecho”. La escala proporciona una medida unidimensional global de la satisfacción laboral del/la trabajador/a con 3 facetas de la actividad laboral: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, Satisfacción con la supervisión, y Satisfacción con las prestaciones.

**Escala de Satisfacción con la Vida.** La escala proporciona una medida unidimensional de la satisfacción con la vida, es decir, del bienestar subjetivo que experimenta la persona. Consta de 5 ítems con alternativas de respuesta tipo Likert de 1 a 7 puntos, donde 1 equivale a “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”.

### **Modelos / Desempeño de los Docentes**

#### **4) Teoría del Rendimiento de Campbell**

La teoría o el modelo de Campbell (1990) citado por (Chicaiza Quillupangui, 2023), es uno de los pioneros en la evaluación del desempeño, surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral. Tiene por finalidad contar con los componentes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos.

Los autores (Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aquilar Panduro, 2020) indican que este modelo 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, cuenta con 8 elementos del desempeño laboral, a partir de estos es posible describir la estructura latente del desempeño en todos los trabajos. Estos elementos son:

1. Dominios de tareas específicas, capacidad del individuo para realizar las tareas asignadas.
2. Habilidades en tareas no específicas, vinculadas a las tareas que el empleado pueda realizar fuera de su puesto de trabajo.

3. Comunicación oral y escrita, se refiere la capacidad para comunicarse entre trabajadores y personas externas a la organización.
4. Demostración del esfuerzo, se remite a los niveles de compromiso que tiene el trabajador con las tareas de su puesto de trabajo.
5. Mantenimiento de la disciplina personal, concierne al nivel del trabajador para evitar conductas negativas o infringir normas.
6. Facilitación del rendimiento en equipo, es la interacción del personal de trabajo para mantener y mejorar la productividad.
7. Supervisión, qué tan bien alguien influye en el desempeño de los subordinados a través de la interacción cara a cara.
8. Administración, concierne a la capacidad de dirección y resolución por parte de la organización ante problemas laborales.

Mientras que (Barreiro Iglesias, 2023) el desempeño laboral es una herramienta de medición esencial para guiar la consecución de los objetivos organizacionales, esta medición es parte del ciclo de gestión de desempeño, formado por cuatro fases: planificación; seguimiento; evaluación y reconocimiento.

**Planificación.** En esta fase se establecen los objetivos y resultados que se deben conseguir en el tiempo prefijado. Lo ideal a realizar en esta fase entre managers y colaboradores sería, en primer lugar y conociendo los objetivos estratégicos de la organización en su conjunto, definir los objetivos tanto de área como individuales para cada puesto. Y, en segundo lugar, definir los comportamientos de éxito requeridos para cada puesto y, por tanto, para la consecución de cada objetivo.

**Seguimiento.** En esta fase consiste en reuniones de revisión del progreso del alcance de las metas y propuesta de correcciones o plan de acción en aquellas que no se estén consiguiendo.

**Evaluación.** Una vez superado el tiempo prefijado en la primera fase, se evalúan las acciones llevadas a cabo durante ese tiempo, se realiza el diagnóstico del desempeño

con puntos fuertes y áreas de mejora y, se reestablece un nuevo plan de acción que lleve a la consecución de los objetivos que todavía no se han conseguido.

A la vez que se propone un nuevo plan de acción, también se hace un **reconocimiento** de las buenas acciones llevadas a cabo hasta el momento, lo que correspondería con la cuarta fase.

### **5) Modelo de evaluación de docentes (Ministerio de Educación 2010)**

Según La junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa del Ministerio de Educación (2010) considera que, para realizar un proceso de evaluación de docentes con nombramiento fiscal, que laboran en establecimientos educativos fiscales, debe tener como mínimo un (1) año de labores en el magisterio nacional, en los niveles de:

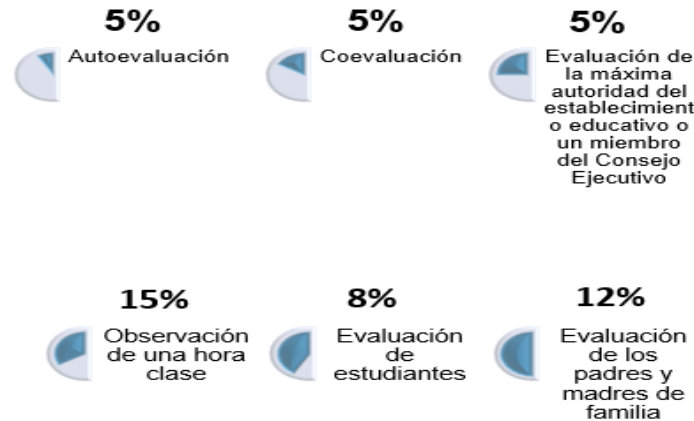
- Primer año de Educación General Básica, correspondientes a profesor de grado.
- Segundo a séptimo año de Educación General Básica, correspondiente a profesor de grado.
- Octavo a décimo año de Educación General Básica, en las materias de: matemática, lengua y literatura, estudios sociales y ciencias naturales.
- Primer a tercer año de Bachillerato, en las materias de: matemática, lengua y literatura, historia y ciencias sociales, química, biología y física.

### **Componentes de evaluación a Docentes “Modelo de evaluación de desempeño docente Ser Maestro”**

El artículo 6 del Acuerdo Ministerial N° 0025-09 de 26 de enero de 2009 del Ministerio de Educación establece que la evaluación de los docentes se calificará sobre cien (100) puntos y tendrá dos componentes: la evaluación **INTERNA** que corresponderá a cincuenta por ciento (50%) de la nota y la evaluación **EXTERNA** que corresponderá al cincuenta por ciento (50%) restante.

- 1. Evaluación Interna:** La evaluación interna, que representa el cincuenta por ciento (50%) de la calificación total, se realizara mediante la aplicación de los siguientes instrumentos.

**Figura 3.** Componentes de evaluación a Docentes - Evaluación interna.



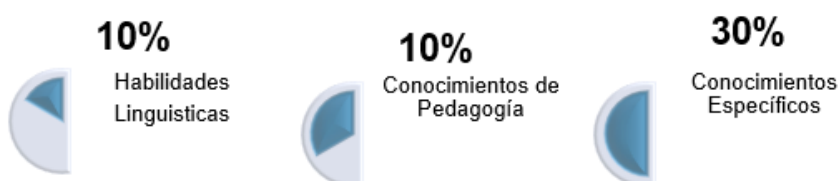
*Nota:* Elaboración propia.

Cada docente deberá completar al menos cuatro (4) de los seis (6) instrumentos de evaluación interna. En la evaluación interna no deberá faltar los instrumentos de observación de una hora clase y evaluación de los padres y madres de familia; instrumentos que siempre constaran con una calificación, que corresponderá a cero (0) si las hojas de respuesta de estos quedan vacías.

Los docentes que imparten Educación General Básica de primero a cuarto año no serán evaluados por los estudiantes. Su nota de evaluación interna se obtendrá de la ponderación del resto de notas obtenidas en el componente.

- 2. Evaluación Externa:** Las pruebas se aplicarán a través de un sistema en línea y de manera obligatoria. Estas representaran el 50% de la calificación total, de la siguiente manera:

**Figura 4.** Componentes de evaluación a Docentes - Evaluación externa.



*Nota: Elaboración propia.*

- La prueba de **Habilidades Lingüísticas** evaluará la capacidad de los docentes de decodificar e interpretar textos de diversos géneros, tales como narrativos, expositivos y argumentativos. Los contenidos se encontrarán detallados en la página web del Ministerio de Educación.
- La prueba de **Conocimientos de Pedagogía** evaluará la capacidad para analizar y tomar decisiones en situaciones de aula, a la luz de corrientes y teorías pedagógicas. Los contenidos se encontrarán detallados en la página del Ministerio de Educación.
- La prueba de **Conocimientos Específicos** evaluará el conocimiento, comprensión y dominio del área del saber que enseña el docente. Los contenidos se encontrarán detallados en la página web del Ministerios de Educación.

Los docentes obligatoriamente deberán rendir todas las pruebas, de lo contrario, el resultado de evaluación faltante será cero (0).

A partir del octavo año de Educación General Básica, en caso de que un docente enseñe más de una asignatura, será evaluado aquella en la que tenga carga horaria semanal.

## CAPÍTULO II

### 2. Metodología

Se utilizará una metodología cuantitativa, para la recopilación de datos en un momento específico la relación que tiene “El estrés y su incidencia en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó. La metodología cuantitativa se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para estudiar fenómenos y probar hipótesis. Algunas características clave de este enfoque son recopilar datos que pueden cuantificarse y expresarse numéricamente, como encuestas, experimentos, registros estadísticos y análisis de estos datos utilizados.

#### 2.1. Diseño teórico

##### Definición de variables

**Variable independiente:** Estrés Laboral.

**Variante dependiente:** Desempeño de los Docentes.

##### 2.1.1. Objeto y campo de acción

**Objeto:** Cantón Jaramijó, provincia de Manabí, Ecuador

**Campo de acción:** Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas Fiscales Del Cantón

### 2.1.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
<p><b>X:</b></p> <p><b>Estrés Laboral</b></p> <p><b>Modelo de Demandas - Control - Apoyo (MDCA) (Karasek, 1979 y Theorell, 1990)</b></p> <p>Autor: Gil monte (2010)</p>	<p>El estrés laboral afecta la parte emocional conductual de una persona que enfrenta demandas en su entorno según (Karasek, 1979 y Theorell, 1990) este modelo describe y analiza situaciones laborales en las que los estresores son crónicos</p>	Control sobre el trabajo.	Uso de habilidades en el trabajo	¿Con qué regularidad aplicas tus habilidades y conocimientos para ayudar a los estudiantes a comprender mejor el material de estudio?
			Autoridad de decisión en el trabajo	¿Con qué frecuencia tomas decisiones clave en tus tareas sin necesidad de consultar a tu supervisor?
			Control de procesos laborales	¿Con qué regularidad influyes en la forma en que se llevan a cabo los procesos y procedimientos en tu trabajo?
		Demandas laborales.	Carga de trabajo	¿Con qué frecuencia cumple usted con las responsabilidades asignadas en su carga laboral?
			Presión de tiempo	¿Con qué regularidad experimenta presión al realizar su trabajo como docente?
			Complejidad de tareas	¿Con qué regularidad enfrenta tareas o actividades laborales que considera muy complejas?
			Conflictos de roles	¿Con qué regularidad cree que las responsabilidades asignadas se ajustan a su función como docente?
		Apoyo social.	Apoyo social de compañeros en el trabajo.	¿Con qué frecuencia planifica las clases en coordinación con sus compañeros de trabajo?
			Apoyo social del supervisor.	¿Con qué regularidad recibe instrucciones o guía desde las autoridades correspondientes, para la planificación de actividades docentes?

<p style="text-align: center;"><b>Variable dependiente</b> <b>Y:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Desempeño de los Docentes</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Evaluación de desempeño docente “Ser Maestro”</b></p> <p style="text-align: center;">Autor: Ministerio de educación Ecuador (2013)</p>	<p>El desempeño es un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y practicas pedagógicas que los docentes deben aplicar en su labor educativo Según el Ministerio de Educación Ecuador (2013)</p>	Dominio del Conocimiento Disciplinar y Curricular	Conocimiento de la Materia	¿Con qué regularidad actualiza sus conocimientos con relación a las asignaturas encomendadas?
			Planificación Curricular	¿Con qué frecuencia las actividades y recursos del plan de clase están diseñados para cumplir con los lineamientos de la malla curricular vigente?
		Práctica Pedagógica.	Métodos de Enseñanza	¿Con que frecuencia adaptas tu enseñanza para atender las diferentes necesidades y estilos de aprendizaje de tus estudiantes?
			Evaluación del Aprendizaje	¿Con qué regularidad realiza actividades de retroalimentación para mejorar el desempeño académico de los estudiantes?
			Uso de Recursos Didácticos	¿Con qué frecuencia utiliza recursos tecnológicos y materiales didácticos en sus lecciones?
		Desarrollo Profesional	Participación en Capacitación	¿Con qué frecuencia participa usted en talleres de formación continua?
			Reflexión sobre la Práctica	¿Con que frecuencia evalúa usted sus propios métodos de trabajo para identificar mejoras?
		Gestión del Aula y Ambiente de Aprendizaje	Manejo del Aula	¿Con qué frecuencia implementa usted estrategias adecuadas para gestionar el comportamiento de sus estudiantes en el aula?
			Organización del Tiempo y Espacio	¿Con qué regularidad evalúa la idoneidad del ambiente de aprendizaje para alcanzar los objetivos académicos?
		Relaciones Interpersonales y Comunicación	Interacción con Estudiantes	¿Con qué frecuencia sientes que tus habilidades de comunicación te permiten resolver conflictos de manera efectiva en tus relaciones interpersonales?
			Comunicación con Padres y Comunidad	¿Con qué frecuencia responde usted a las preguntas y preocupaciones de los padres de familia?
		Compromiso Ético y Profesional.	Ética Profesional	¿Con que regularidad se revisa el cumplimiento de los estándares de ética planteados en su carrera?
			Responsabilidad y Compromiso	¿Con qué regularidad se socializa la normativa de ética en su carrera?

**Nota:** Tabla de operacionalización de variables con sus respectivas dimensiones e indicadores



### **2.1.3. Formulación del problema**

#### **2.1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la incidencia que tiene el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó?

#### **2.1.3.2. Problemas específicos**

¿Qué incidencia existe entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó?

¿Qué incidencia existe entre las Demandas y el estrés laborales en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó?

¿Qué incidencia existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó?

### **2.1.4. Objetivo general**

Analizar la incidencia que tiene el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

#### **2.1.4.1. Objetivos específicos**

- Establecer la incidencia entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.
- Determinar la incidencia que existe entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.
- Identificar la incidencia que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

### **2.1.5. Hipótesis general**

Existe incidencia entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

#### **2.1.5.1. Hipótesis específicas**

Hi1: Existe incidencia entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

H01: No existe incidencia entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

Hi2: Existe incidencia entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

H02: No existe incidencia entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

Hi3: Existe incidencia entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

H03: No existe incidencia entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

## **2.2. Diseño metodológico**

### **2.2.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación**

El enfoque de investigación en el estudio es cuantitativo, ya que su anhelo será plasmar cifras numéricas permitiendo la interpretación de datos de personas implicadas en la problemática.

En cuanto al alcance será de tipo correlacional en la que dicha propuesta servirá como una guía de intervención para mejorar y/o mitigar los efectos del estrés laboral en el desempeño de los docentes, estará dirigida principalmente a los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó que día a día deben comprometerse con la educación de sus estudiantes y ser protagonistas de los cambios que ellos generen.

Para el diseño de la investigación se empleó, el no experimental de corte transversal y correlacional, puesto que se observó los comportamientos de las variables de estudio: estrés laboral y desempeño de los docentes en un solo momento o tiempo único que estos establecen ya sea por conductas en exposición o ya se encuentran afectadas medioambientalmente o biológicamente, lo que significó que no se ha manipulado ni ejercido control experimental en las variables para posterior establecer la relación entre ambas variables.

### **2.2.2. Población y muestra**

La población de estudio estará conformada por los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó, entre primaria (escuela) y secundaria (colegio) de la jornada matutina. es decir, aquellos docentes que ejercen su profesión durante el periodo de la investigación.

#### ***Criterios de inclusión***

- Docentes de tiempo completo y/o parcial.
- Enseñanza a nivel primario y secundario.
- Pertener a una institución fiscal (Aníbal San Andrés Robledo, Dra. Guadalupe Larriva, Luis Felipe Chávez)

#### ***Criterios de exclusión***

- Docentes de nivel inicial.
- director o subdirector de las instituciones educativas que dicten clases.

**Tabla 2.** Total, docentes

<b>INSTITUCIONES</b>	<b>TOTAL, DE DOCENTES</b>
Aníbal San Andrés Robledo	20
Dr. Guadalupe Larriva	35
Luis Felipe Chávez	20
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>

La muestra estuvo compuesta por un total de 62 docentes de las tres instituciones educativas fiscales. De la institución Aníbal San Andrés Robledo participaron 12 docentes, de la institución Dr. Guadalupe Larriva participaron 35 docentes, y de la institución Luis Felipe Chávez participaron 15 docentes. Para determinar el tamaño de la muestra, se empleó la fórmula de muestras probabilistas que se describe a continuación:

### ***Formula de la muestra***

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(75)}{(75)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 62.74$$

n= 62 docentes de las instituciones  
fiscales del cantón Jaramijó

### **2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos**

A través de esta se realizará la recolección de información por medio de una encuesta estructurada, que consistirá en la preparación anticipada de un guion con preguntas cerradas permitiendo indagar los aspectos más relevantes de las variables en estudio y sobre todo responder al objetivo de la investigación.

De esta manera se aplicará el “Job Content Questionnaire” (JCQ)”, cuestionario de estrés laboral derivado del modelo por Karasek (1979), que plantea que la tensión laboral (condición laboral constituida por altas demandas psicológicas) es predictora del incremento del riesgo de tensión psicológica y de enfermedad en los empleados. Mientras que, para obtener información del desempeño de los docentes, se utilizó información previa del Sistema Nacional de Evaluación del Ministerio de Educación del Ecuador utilizando el “Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector”.

## CAPÍTULO III

### 3. Resultados

Análisis e interpretación de los resultados

Descripción de los resultados de la encuesta aplicada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó.

#### 3.1. Análisis De Fiabilidad

*Tabla 3. Análisis de fiabilidad.*

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	22

Se utilizó el instrumento de confiabilidad alfa de Cronbach para realizar el análisis de consistencia de 22 ítems, el resultado del coeficiente fue de 0,835, lo que indica que el instrumento de recolección de datos es confiable.

#### Resultados de la encuesta

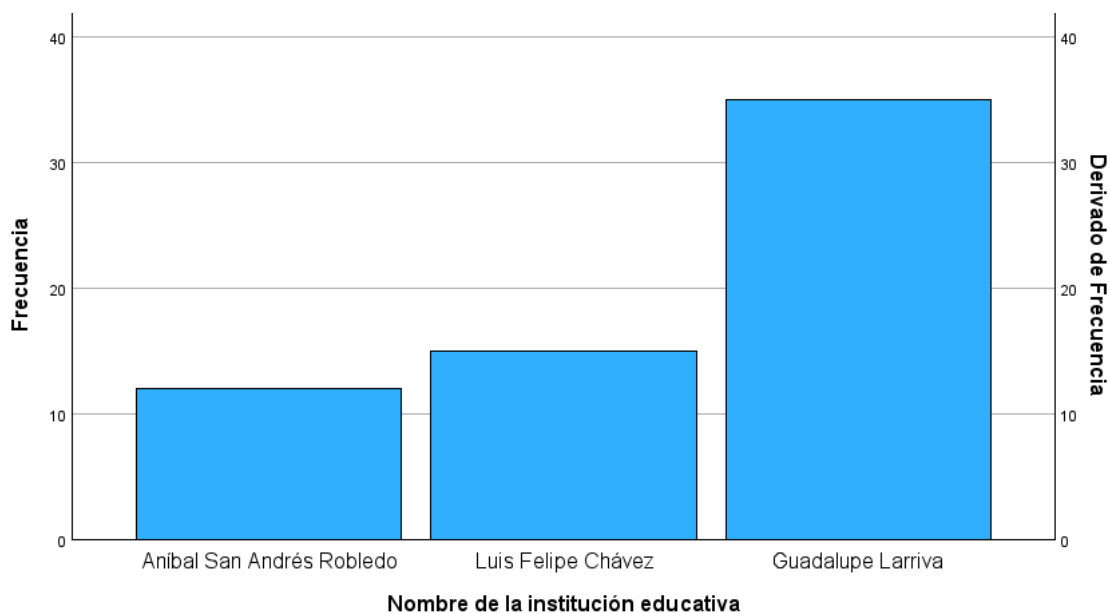
*Tabla 4. Tabulación de las instituciones educativas*

#### Instituciones educativas del cantón Jaramijó.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Aníbal San Andrés Robledo	12	19,4	19,4	19,4
Luis Felipe Chávez	15	24,2	24,2	43,5
Guadalupe Larriva	35	56,5	56,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Nota:** Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Figura 5. Frecuencia grafica de las instituciones.*



*Nota: resultados de los encuestados*

### Análisis

Los resultados de la tabla 4 e ilustración 5 muestra que, del total de los docentes que fueron 62 personas encuestadas, el 35 (56,5%) fue la participación de los docentes de la institución Guadalupe Larriva, un 15 (24,2%) fue la participación de los docentes de la institución Luis Felipe Chávez, mientras que el 12 (19,4%) fueron los docentes de la institución Aníbal San Andrés Robledo. Dando como resultado que del total de los encuestados la mayoría de personas que respondieron a la encuesta fueron de la Institución Educativa Guadalupe Larriva.

### Variable X: Estrés laboral.

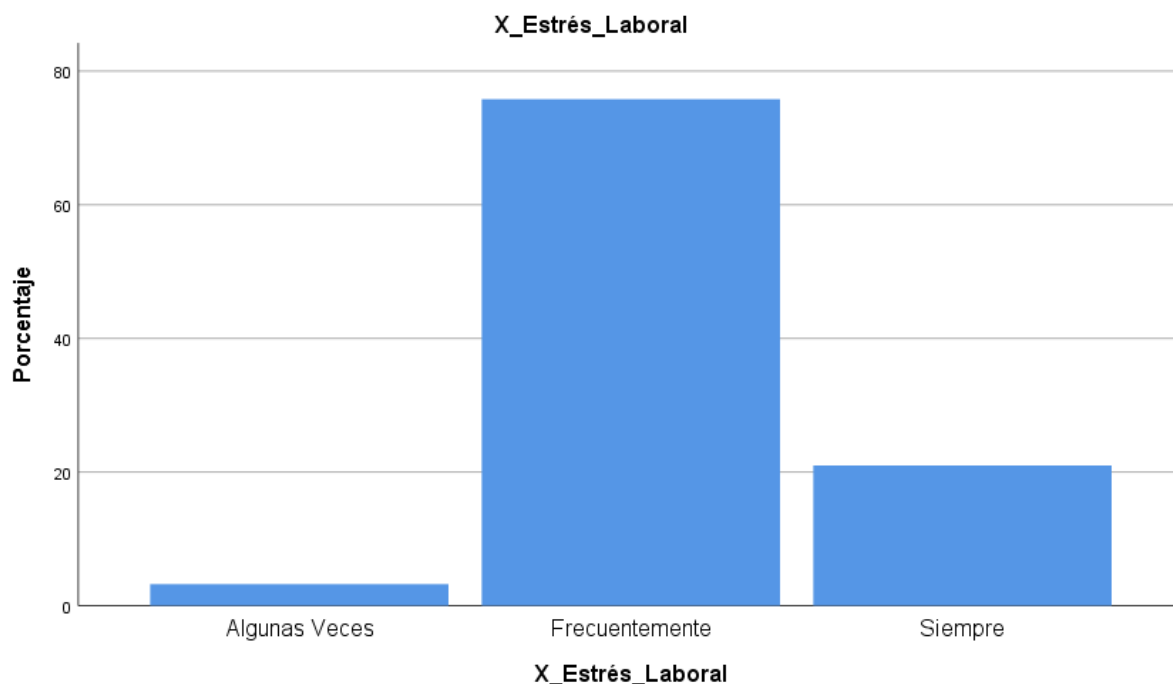
*Tabla 5. Frecuencia de la Variable X: Estrés laboral*

		X Estrés Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	2	3,2	3,2	3,2
	Frecuentemente	47	75,8	75,8	79,0
	Siempre	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota: Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó*

*Elaboración: Autora del trabajo de titulación*

**Figura 6.** Frecuencia gráfica de la Variable X: Estrés laboral



### Análisis

El análisis del estrés laboral en el contexto educativo revela una situación preocupante, donde un 75.8% de los docentes reporta experimentar estrés frecuentemente, lo que indica una carga significativa en su desempeño diario. A pesar de que solo un 3.2% señala que aplica sus habilidades y conocimientos para ayudar a los estudiantes "algunas veces", un 37.1% considera que las responsabilidades asignadas se ajustan a su función docente, lo que sugiere una percepción de alineación entre sus capacidades y las expectativas laborales. Sin embargo, el hecho de que un 21% afirme que influye "siempre" en los procesos y procedimientos de su trabajo resalta una necesidad de mayor empoderamiento y apoyo en la gestión educativa. Este panorama sugiere que, aunque hay un reconocimiento de las responsabilidades, la presión constante y la falta de recursos adecuados pueden estar contribuyendo al estrés laboral, afectando tanto el bienestar del docente como la calidad de la enseñanza.

### Dimensión X1: Control sobre el trabajo

**Tabla 6.** Tabulación de la Dimensión X1: Control sobre el trabajo

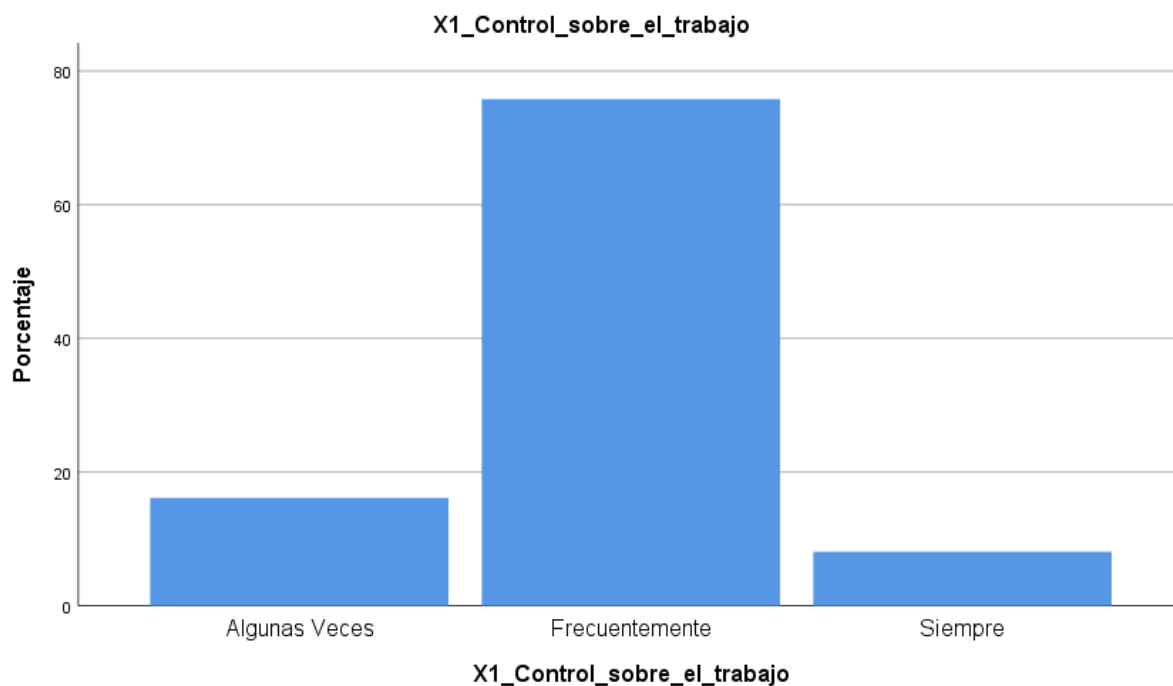
### X1 Control sobre el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	10	16,1	16,1	16,1
	Frecuentemente	47	75,8	75,8	91,9
	Siempre	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota: Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó*

*Elaboración: Autora del trabajo de titulación*

**Figura 7.** Frecuencia gráfica de la Dimensión X2: Demandas laborales



### Análisis

El análisis de la dimensión "Control sobre el trabajo" en el ámbito educativo revela una dinámica interesante en la autonomía y la influencia que los docentes sienten en su entorno laboral. Un 8.1% de los encuestados indica que aplica "siempre" sus habilidades y conocimientos para ayudar a los estudiantes a comprender mejor el material, lo que refleja un fuerte compromiso con su labor educativa. Sin embargo, cuando se trata de tomar decisiones clave sin consultar a un supervisor, solo un 16.1% lo hace "algunas



veces", lo que sugiere que existe una dependencia significativa de la supervisión en la toma de decisiones, limitando así la autonomía profesional. Además, un 75.8% afirma que influye "frecuentemente" en los procesos y procedimientos de su trabajo, lo que indica un grado moderado de control sobre su práctica docente. La combinación de estos datos sugiere que, aunque los docentes están comprometidos con su rol y tienen cierto grado de influencia en sus tareas, la falta de autonomía plena puede generar frustración y limitar su capacidad para innovar y adaptarse a las necesidades de sus estudiantes. Este escenario destaca la importancia de fomentar un ambiente laboral que permita mayor autonomía y confianza en la toma de decisiones, lo cual podría mejorar no solo el bienestar del docente, sino también la calidad educativa ofrecida a los estudiantes.

### Dimensión X2: Demandas laborales

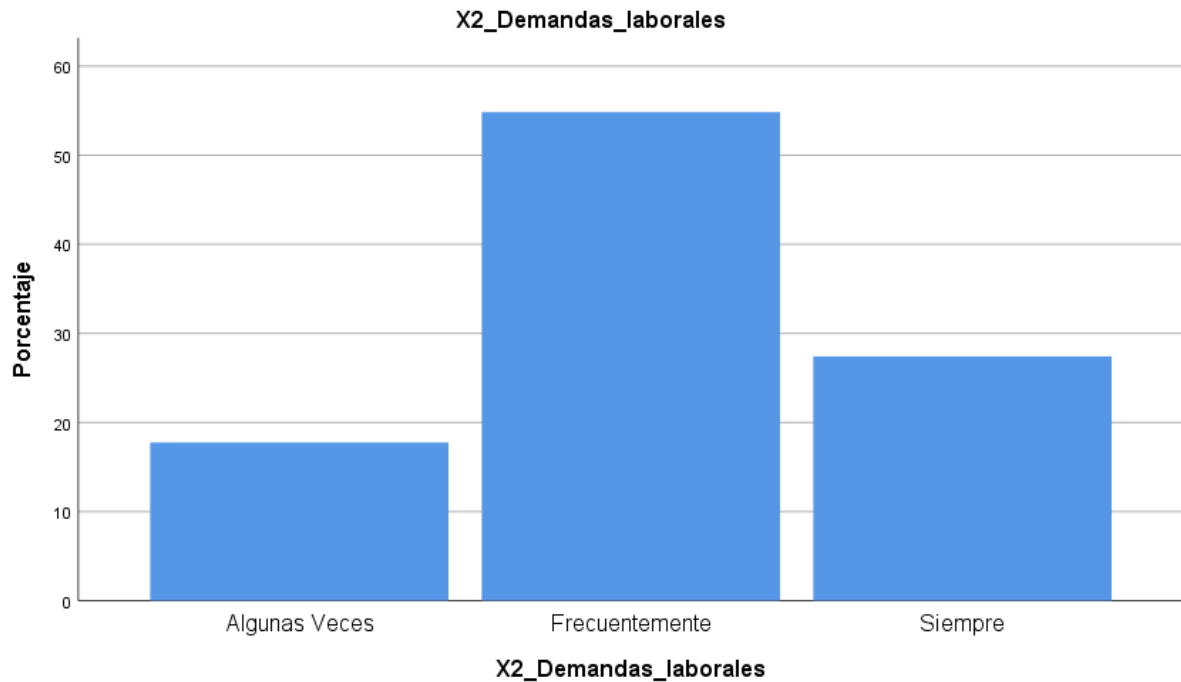
*Tabla 7. Tabulación de la Dimensión X2: Demandas laborales*

		X2 Demandas laborales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	11	17,7	17,7	17,7
	Frecuentemente	34	54,8	54,8	72,6
	Siempre	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota: Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó*

*Elaboración: Autora del trabajo de titulación*

**Figura 8.** Frecuencia gráfica de la Dimensión X2: Demandas laborales



### Análisis

Los resultados de la tabla La dimensión X2: Demandas laborales permite evaluar la percepción de los docentes sobre la carga de trabajo y las exigencias de su trabajo, revelando una situación compleja. Un 17.7 % de los docentes experimenta presión laboral "algunas veces", lo que refleja una carga considerable, por su parte con un 54.8% porcentaje enfrenta "frecuentemente" tareas que consideran muy complejas, indicando que las demandas del trabajo pueden ser elevadas y desafiantes. Aunque un 27.4% percibe que sus responsabilidades "siempre" se ajustan a su función, esta no es la mayoría, evidenciando una discrepancia significativa entre expectativas y recursos disponibles. Estas condiciones pueden derivar en estrés laboral, afectando la salud física, mental y el rendimiento profesional; desgaste profesional o burnout, caracterizado por agotamiento emocional y despersonalización; y dificultades para conciliar la vida laboral con la personal, impactando negativamente en el bienestar general y la calidad de vida de los docentes.

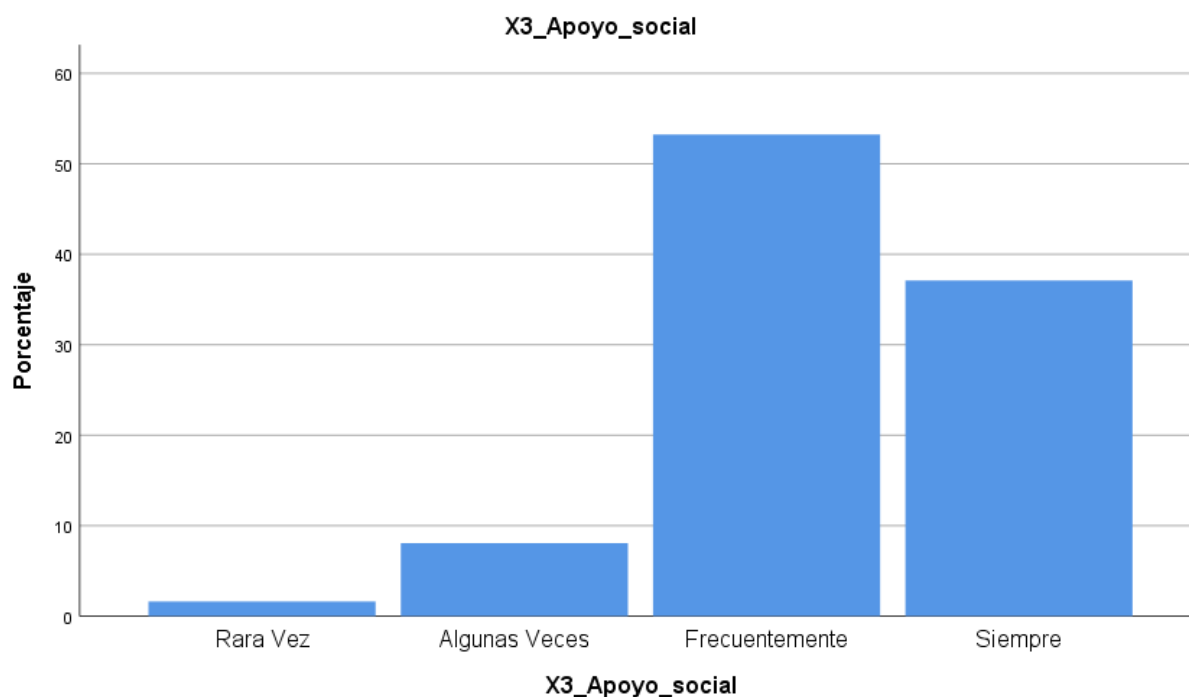
### Dimensión X3: Apoyo social

**Tabla 8.** Tabulación de la Dimensión X3: Apoyo social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara Vez	1	1,6	1,6	1,6
	Algunas Veces	5	8,1	8,1	9,7
	Frecuentemente	33	53,2	53,2	62,9
	Siempre	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación

**Tabla 9.** Frecuencia gráfica de la Dimensión X3: Apoyo social


### Análisis

Los datos sobre la dimensión X3: Apoyo Social reflejan un panorama mixto en cuanto a la percepción de los docentes sobre el respaldo recibido en su entorno laboral. En cuanto al apoyo entre colegas, solo un 8.1% de los docentes planifica clases "algunas veces" con sus compañeros y un 1.6% lo hace "rara vez", lo que revela una colaboración limitada en la planificación de actividades, posiblemente atribuible a factores como falta

de tiempo, incentivos o una cultura organizacional poco orientada al trabajo colaborativo. Estos bajos porcentajes podrían sugerir cierto aislamiento entre los docentes, limitando las oportunidades de compartir experiencias y conocimientos. Por otro lado, en el ámbito institucional, un 53.2% de los docentes recibe "frecuentemente" guía de las autoridades para la planificación de actividades y un 37.1% "siempre", lo que indica una percepción moderada de orientación desde la gestión. Sin embargo, este apoyo institucional no parece traducirse en un acompañamiento más personalizado ni en un fortalecimiento de la colaboración entre colegas. Estas dinámicas pueden implicar limitaciones en el desarrollo profesional, una mayor carga de trabajo individual, dificultades para implementar nuevas estrategias pedagógicas y un aprovechamiento insuficiente de los recursos y conocimientos disponibles dentro de la institución.

### Variable Y: Desempeño de los Docentes

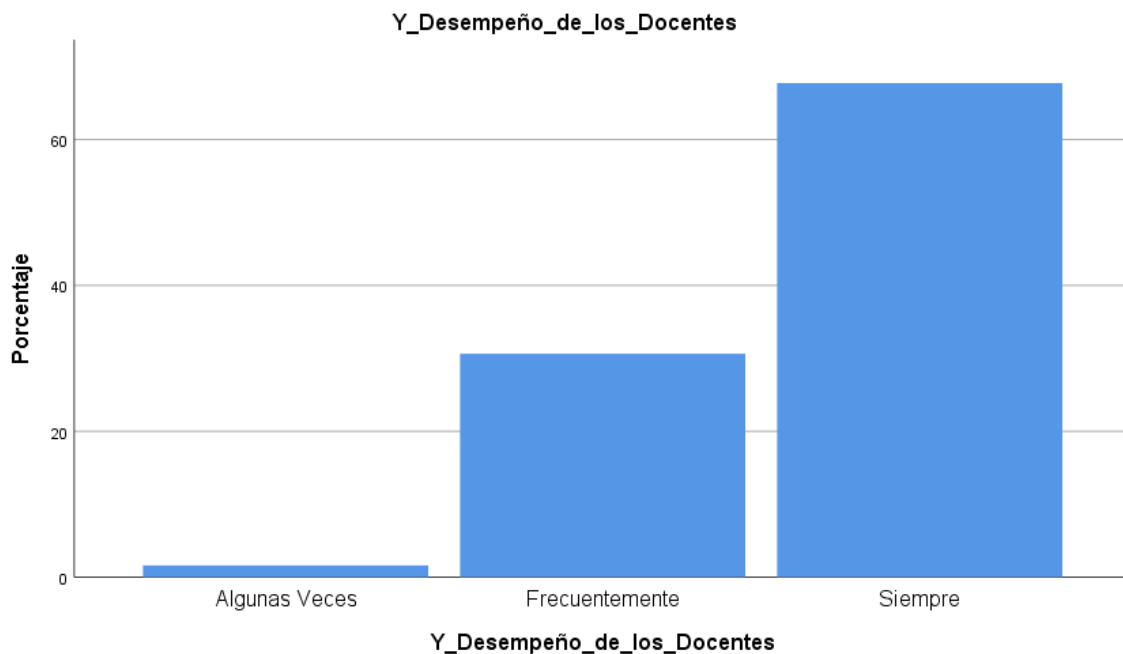
**Tabla 10.** Tabulación de la Variable Y: Desempeño de los Docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	1,6	1,6	1,6
	Frecuentemente	19	30,6	30,6	32,3
	Siempre	42	67,7	67,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación

**Figura 9.** Frecuencia gráfica de la Variable Y: Desempeño de los Docentes



### **Análisis.**

La variable Y: Desempeño de los Docentes refleja un panorama talentoso, ya que el 67.7% de los docentes afirma que "siempre" se desempeñan de manera efectiva, evidenciando un alto nivel de compromiso y dedicación. En términos de actualización de conocimientos, un 59.7% señala que "siempre" lo hace, destacando su orientación hacia el desarrollo profesional continuo, lo cual es fundamental para ofrecer una educación de calidad. Sin embargo, solo un 30.6% realiza actividades de retroalimentación "frecuentemente", lo que indica una oportunidad para fortalecer esta práctica clave para mejorar el aprendizaje estudiantil. Además, es preocupante que un 1.6% de los docentes implemente estrategias para gestionar el comportamiento "algunas veces", dado que esta gestión es esencial para mantener un ambiente de aprendizaje seguro y productivo.

## Dimensión Y1: Dominio del Conocimiento Disciplinar y Curricular

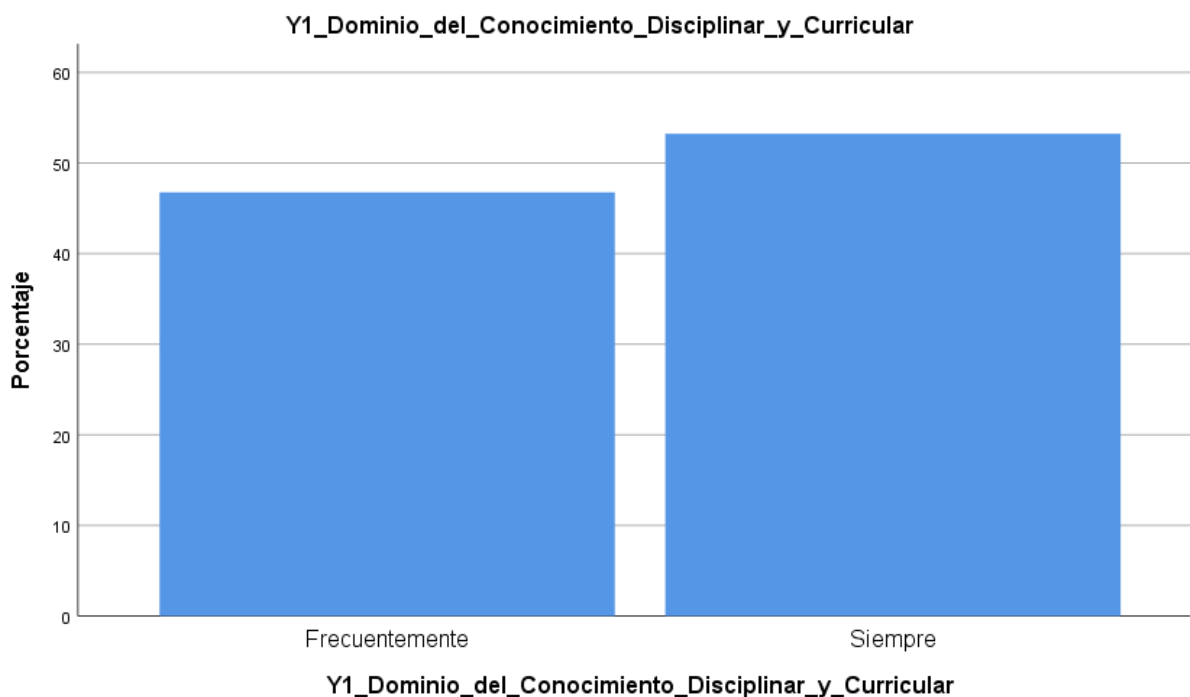
**Tabla 11.** Tabulación de la Dimensión Y1: Dominio del Conocimiento Disciplinar y Curricular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	29	46,8	46,8	46,8
	Siempre	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación

**Figura 10.** Frecuencia gráfica de la Dimensión Y1: Dominio del Conocimiento Disciplinar y Curricular



### Análisis.

Los resultados de la dimensión Y1 muestran que los docentes poseen un alto nivel de dominio en sus disciplinas y en el currículo general, con un 59.7% que afirma "siempre" actualizar sus conocimientos, lo que refleja una clara conciencia sobre la

importancia de mantenerse al día con los avances en su campo y adaptar su enseñanza a las nuevas demandas educativas; además, un 37.1% lo hace "frecuentemente", lo que indica un compromiso sólido con el desarrollo profesional continuo. En cuanto a la alineación con la malla curricular, el 59.7% de los docentes señala que "siempre" diseñan actividades coherentes con los lineamientos curriculares, evidenciando una comprensión profunda del currículo y su capacidad para implementarlo efectivamente en el aula, mientras que el 37.1% que lo hace "frecuentemente" refuerza este alto grado de compromiso con los objetivos educativos establecidos.

### Dimensión Y2: Práctica Pedagógica

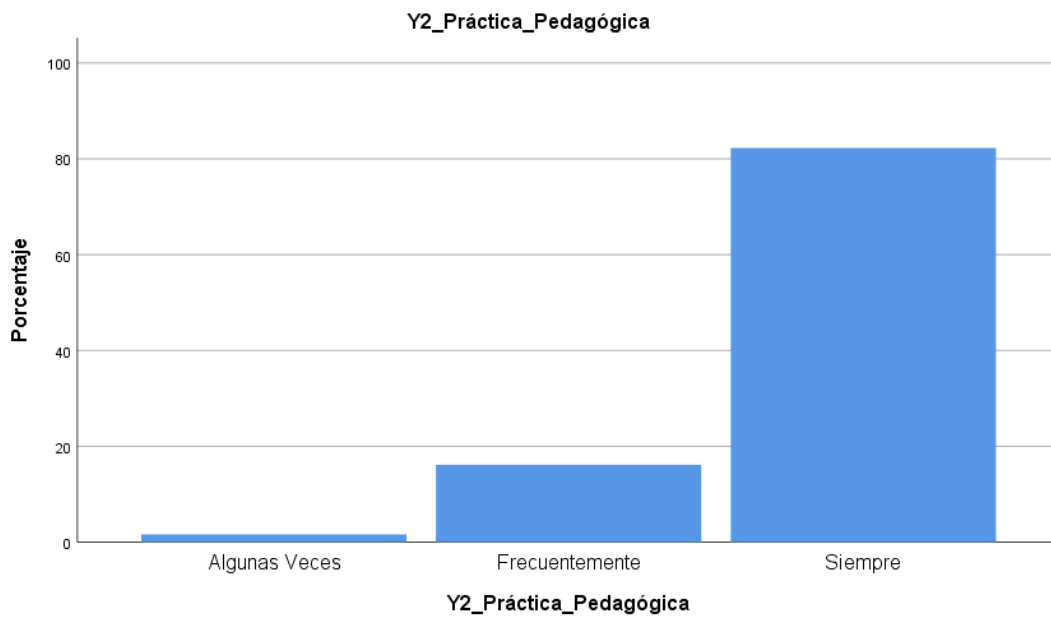
**Tabla 12.** Tabulación de la Dimensión Y2: Práctica Pedagógica

		Y2 Práctica Pedagógica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	1,6	1,6	1,6
	Frecuentemente	10	16,1	16,1	17,7
	Siempre	51	82,3	82,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación

**Figura 11.** Frecuencia gráfica de la Dimensión Y2: Práctica Pedagógica



### Análisis

Los resultados de la dimensión Y2 reflejan una visión positiva sobre la capacidad de los docentes para adaptar su enseñanza, proporcionar retroalimentación y emplear recursos didácticos, evidenciando una práctica pedagógica en general sólida, aunque con áreas de mejora. En cuanto a la adaptación de la enseñanza, un significativo 48.4% de los docentes indica que "frecuentemente" o "siempre" ajustan su metodología a las diversas necesidades y estilos de aprendizaje, lo que resalta su compromiso con la diversidad del alumnado, mientras que el bajo porcentaje de quienes lo hacen "algunas veces" refuerza esta tendencia. Respecto a las actividades de retroalimentación, un 56.5% de los docentes manifiesta realizar estas prácticas de manera constante, subrayando su importancia para guiar a los estudiantes en la identificación de fortalezas y áreas de mejora. Finalmente, aunque el uso de recursos tecnológicos y materiales didácticos es notable (40,3%), solo un 16,1% lo emplea "siempre", lo que indica una oportunidad para fortalecer su integración en el proceso de enseñanza.

### Dimensión Y3: Desarrollo Profesional



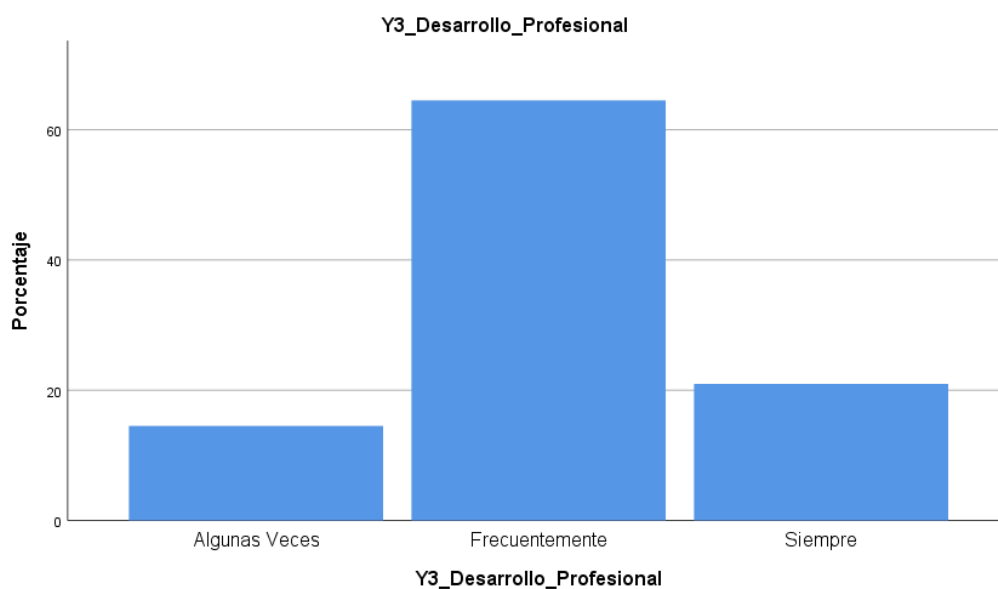
**Tabla 13.** Tabulación de la Dimensión Y3: Desarrollo Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	9	14,5	14,5	14,5
	Frecuentemente	40	64,5	64,5	79,0
	Siempre	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación

**Figura 12.** Frecuencia gráfica de la Dimensión Y3: Desarrollo Profesional



### Análisis

Los resultados de la dimensión Y3 reflejan el compromiso de los docentes con su desarrollo profesional, evidenciando una participación activa en actividades de formación continua y una evaluación constante de sus prácticas pedagógicas. Un 64.5% de los docentes participa "frecuentemente" en talleres de formación, lo que denota una clara conciencia de la importancia de mantenerse actualizados, mientras que el 21% que lo hace "siempre" resalta un compromiso sólido, aunque existe margen para incrementar este

porcentaje. Asimismo, el 58.1% evalúa sus prácticas pedagógicas "frecuentemente", lo cual es clave para la mejora continua, mientras que el 27.4% que lo hace "siempre" refuerza esta tendencia. Sin embargo, se identifica una oportunidad para fortalecer aún más la cultura de reflexión y crecimiento profesional, asegurando que una mayor proporción de docentes integre estas prácticas de manera sistemática.

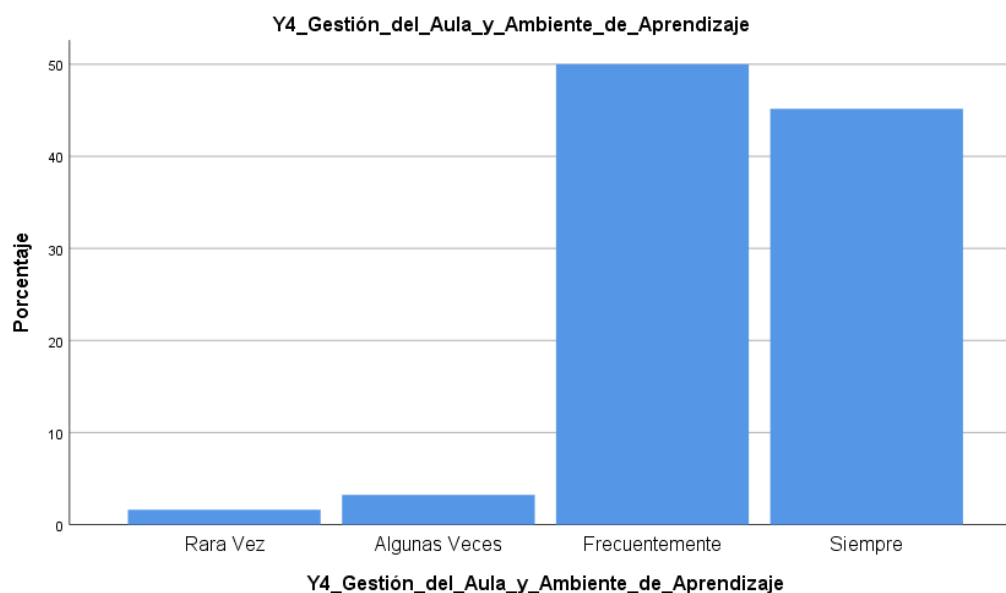
**Tabla 14.** Tabulación de la Dimensión Y4: Gestión del Aula y Ambiente de Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara Vez	1	1,6	1,6	1,6
	Algunas Veces	2	3,2	3,2	4,8
	Frecuentemente	31	50,0	50,0	54,8
	Siempre	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación

**Figura 13.** Frecuencia gráfica de la Dimensión Y4: Gestión del Aula y Ambiente de Aprendizaje



### Análisis

Los resultados de la dimensión Y4 reflejan un panorama sobre la gestión del aula y el ambiente de aprendizaje por parte de los docentes, evidenciando la implementación

de estrategias efectivas y una reflexión constante sobre la idoneidad del entorno educativo. Un 48.4% de los docentes reporta gestionar el comportamiento de los estudiantes "frecuentemente" y un 43.5% lo hace "siempre", lo que muestra una clara comprensión de la importancia de mantener un ambiente positivo y seguro en el aula, con un porcentaje mínimo de quienes lo hacen "rara vez" o "algunas veces". Asimismo, el 53.2% evalúa el ambiente de aprendizaje "frecuentemente" y el 30.6% lo hace "siempre", lo cual denota un compromiso continuo con la mejora del entorno educativo para favorecer el desarrollo de los estudiantes.

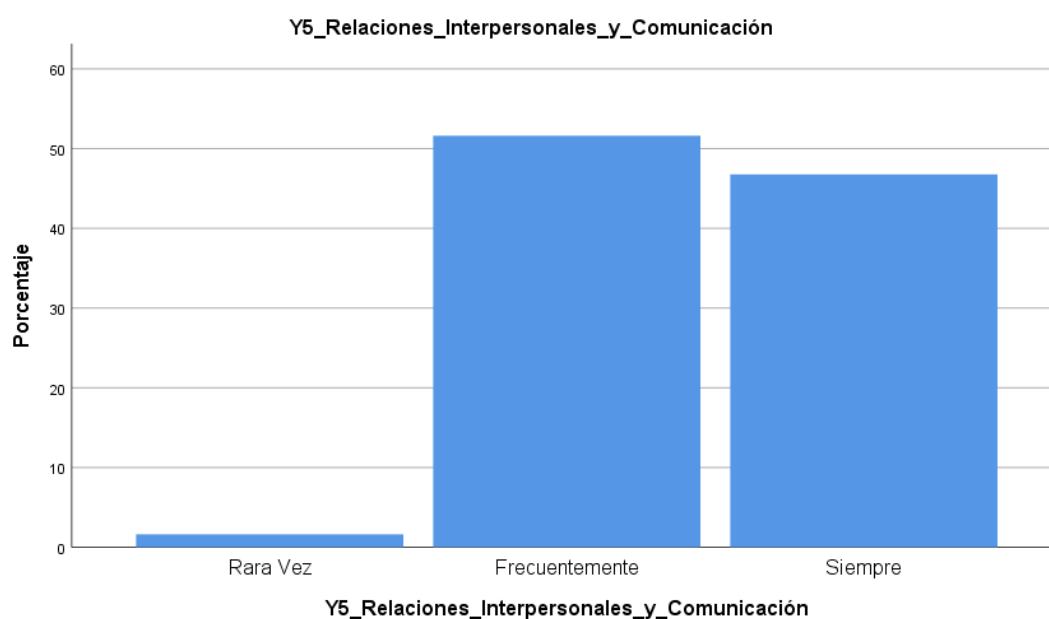
**Tabla 15.** Tabulación de la Dimensión Y5: Relaciones Interpersonales y Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara Vez	1	1,6	1,6	1,6
	Frecuentemente	32	51,6	51,6	53,2
	Siempre	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación

**Figura 14.** Frecuencia gráfica de la Dimensión Y5: Relaciones Interpersonales y Comunicación



## Análisis

Los resultados de la dimensión Y5: Relaciones Interpersonales y Comunicación evidencian un desempeño destacado de los docentes en el manejo de sus habilidades comunicativas y en la gestión de relaciones interpersonales. Un 51.6% señala que "frecuentemente" utiliza estas habilidades y un 30.6% que lo hace "siempre", mientras que solo un 1.6% indica aplicarlas "rara vez". En cuanto a la capacidad de resolver conflictos, un 45.2% afirma lograrlo "siempre" y un 51.6% "frecuentemente", demostrando eficacia en la creación de relaciones positivas. Respecto a la atención a las inquietudes de los padres, un 72.6% responde "siempre" y un 22.6% "frecuentemente", reflejando un alto nivel de compromiso con la comunidad educativa. Estos resultados destacan una comunicación efectiva como un pilar fundamental en las relaciones docentes, con un margen mínimo de mejora identificado.

### Dimensión Y6

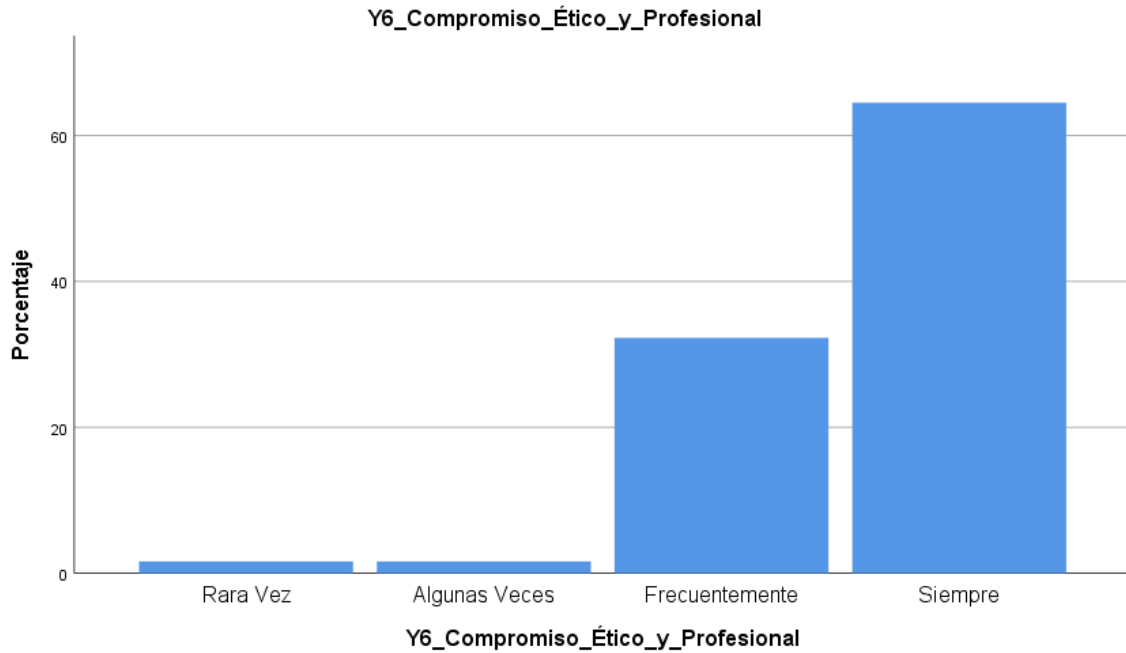
**Tabla 16.** Tabulación de la Dimensión Y6: Compromiso Ético y Profesional

		Y6 Compromiso Ético y Profesional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara Vez	1	1,6	1,6	1,6
	Algunas Veces	1	1,6	1,6	3,2
	Frecuentemente	20	32,3	32,3	35,5
	Siempre	40	64,5	64,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta realizada en las instituciones fiscales del cantón Jaramijó

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación

**Figura 15.** Frecuencia gráfica de la Dimensión Y6: Compromiso Ético y Profesional



### **Análisis**

Los resultados de la dimensión Y6 indican un alto nivel de compromiso ético y profesional entre los docentes. Un significativo 64.5% afirma "siempre" cumplir con los estándares éticos de su carrera, y un 40.3% "siempre" socializa la normativa ética. Estos datos revelan una sólida conciencia ética y un compromiso por mantener altos estándares en su práctica docente. Aunque la mayoría de los docentes se involucran "frecuentemente" en estas prácticas, existe un espacio para profundizar en la reflexión ética y la socialización de la normativa, como lo indican los porcentajes menores de aquellos que "siempre" lo hacen. Esto sugiere que, si bien existe una base sólida, se pueden implementar estrategias para fortalecer aún más el compromiso ético y profesional del cuerpo docente.

## **3.2. Comprobación de hipótesis**

### **3.2.1. Hipótesis general**

Existe incidencia entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

**Tabla 17.** Comprobación de hipótesis de X y Y

			<b>Correlaciones</b>	
			X Estrés Laboral	Y Desempeño de los Docentes
Rho de Spearman	X Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,776*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	62	62
	Y Desempeño de los Docentes	Coeficiente de correlación	,776*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	62	62

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota. Elaboración: Autora del trabajo de titulación.*

Los resultados del análisis estadístico confirman una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente. El coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0.776$ ) indica una asociación positiva fuerte, sugiriendo que a medida que aumenta el estrés, disminuye el rendimiento de los docentes. El valor de p (0.030) menor al nivel de significancia de 0.05 nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir que esta relación no es producto del azar. Estos hallazgos respaldan la idea de que el estrés laboral es un factor determinante en el desempeño docente y subrayan la importancia de implementar estrategias para reducirlo.

### 3.2.2. Hipótesis específica 1

Hi1: Existe incidencia entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

H01: No existe incidencia entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

### Comprobación

**Tabla 18.** Comprobación de hipótesis 1

			<b>Correlaciones</b>	
			X1 Control sobre el trabajo	Y Desempeño de los Docentes
Rho de Spearman	X1 Control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,755*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	62	62
	Y Desempeño de los Docentes	Coeficiente de correlación	,755*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	62	62

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Elaboración:* Autora del trabajo de titulación.

El análisis de correlación realizado mostró una asociación positiva y significativa ( $r = 0.755$ ,  $p < 0.05$ ) entre el nivel de control percibido por los docentes y su desempeño en las instituciones educativas fiscales de Jaramijó. Estos hallazgos sugieren que los docentes que se sienten con mayor control sobre su trabajo tienden a presentar un mejor desempeño. Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, se evidencia la importancia del control laboral como factor determinante en el rendimiento docente. Estos resultados resaltan la necesidad de implementar estrategias institucionales que promuevan la autonomía y el empoderamiento de los docentes, a fin de optimizar su desempeño y, por ende, la calidad educativa.

### 3.2.3. Hipótesis específica 2

Hi2: Existe incidencia entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

H02: No existe incidencia entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

**Tabla 19.** Comprobación de hipótesis 2

### Correlaciones

			X2 Demandas laborales	Y Desempeño de los Docentes
Rho de Spearman	X2 Demandas laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,719
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	62	62
Y Desempeño de los Docentes	Y Desempeño de los Docentes	Coeficiente de correlación	,719	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	62	62

*Nota. Elaboración: Autora del trabajo de titulación.*

El análisis de correlación realizado mostró una asociación positiva y significativa ( $r = 0.719$ ,  $p < 0.05$ ) entre el nivel de demandas laborales percibido por los docentes y su desempeño en las instituciones educativas fiscales de Jaramijó. Estos hallazgos sugieren que los docentes que enfrentan mayores demandas laborales tienden a presentar un mejor desempeño. Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, se evidencia la importancia de las demandas laborales como factor determinante en el rendimiento docente. Estos resultados resaltan la necesidad de diseñar estrategias institucionales que, sin sobrecargar a los docentes, permitan optimizar su desempeño y, por ende, la calidad educativa.

#### 3.2.4. Hipótesis específica 3

Hi3: Existe incidencia entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

H03: No existe incidencia entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.

**Tabla 20.** Comprobación de hipótesis 3



### Correlaciones

		X3 Apoyo social	Y Desempeño de los Docentes
Rho de Spearman	X3 Apoyo social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,770**
		N	62
Y Desempeño de los Docentes	X3 Apoyo social	Coeficiente de correlación	,770**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota. Elaboración: Autora del trabajo de titulación.*

El análisis de correlación realizado mostró una asociación positiva y significativa ( $r = 0.770$ ,  $p < 0.05$ ) entre el nivel de apoyo social percibido por los docentes y su desempeño en las instituciones educativas fiscales de Jaramijó. Estos hallazgos sugieren que los docentes que perciben un mayor apoyo social tienden a presentar un mejor desempeño. Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, se evidencia la importancia del apoyo social como factor determinante en el rendimiento docente. Estos resultados resaltan la necesidad de implementar estrategias institucionales que promuevan el apoyo social entre los docentes, como la creación de redes de colaboración y la organización de actividades de desarrollo profesional.

### 3.3. Discusión

Los resultados obtenidos en el estudio revelan una compleja interacción entre los factores laborales y el desempeño docente, destacando el impacto del estrés, las demandas laborales, el control percibido y el apoyo social. Para argumentar con mayor profundidad, es fundamental abordar estos elementos desde perspectivas teóricas y prácticas.

La relación significativa encontrada entre el estrés laboral y el desempeño docente ( $r = 0.776$ ,  $p < 0.030$ ) no solo confirma que un entorno laboral adverso impacta negativamente en el rendimiento profesional, sino que pone en evidencia la

vulnerabilidad de los docentes ante condiciones laborales desafiantes. El estrés se manifiesta como un efecto acumulativo de cargas laborales elevadas, baja percepción de control y escaso apoyo social, lo que puede desembocar en agotamiento emocional y físico.

Desde una perspectiva teórica, Lazarus y Folkman describieron el estrés como el resultado de la evaluación cognitiva de las demandas del entorno frente a los recursos personales disponibles. Este marco ayuda a interpretar los datos obtenidos, ya que los docentes no solo enfrentan altas exigencias, sino que también perciben un desajuste entre sus capacidades y el apoyo institucional. Este desequilibrio afecta directamente su salud emocional y, en consecuencia, su capacidad para desempeñar su rol de manera efectiva. Además, investigaciones previas, como las de Ivancevich (1989) y Balcázar (2014), corroboran que el estrés laboral no solo deteriora el bienestar individual, sino que también afecta al sistema educativo en general, al reducir la calidad de la enseñanza y aumentar el riesgo de abandono profesional. Por tanto, estos resultados subrayan la importancia de diseñar programas institucionales que aborden integralmente el estrés, incluyendo capacitación en manejo emocional, ajustes en las cargas laborales y espacios de apoyo psicosocial.

El control percibido sobre el trabajo, con una evaluación positiva significativa ( $r = 0.755$ ,  $p < 0.05$ ), resalta su papel central en la motivación y el desempeño docente. Los datos indican que, aunque los docentes tienen cierto grado de influencia en sus tareas, la dependencia de la supervisión en la toma de decisiones clave limita su autonomía y creatividad. Este hallazgo refuerza teorías como la de Hackman y Oldham sobre las características del trabajo, que destacan la importancia de la autonomía laboral para incrementar la satisfacción y la efectividad. En un entorno educativo, la falta de autonomía puede generar frustración y desmotivación, reduciendo la capacidad de los

docentes para implementar estrategias innovadoras. Por ejemplo, un 16.1% de los encuestados indica que "algunas veces" toma decisiones sin consultar a un supervisor, lo que refleja una falta de confianza en sus habilidades. Este aspecto podría abordarse fortaleciendo la capacitación en liderazgo y promoviendo un enfoque de gestión que delegue más responsabilidad en los docentes, aumentando así su empoderamiento y compromiso.

La relación positiva entre las demandas laborales y el desempeño docente ( $r = 0.719$ ,  $p < 0.05$ ) sugiere que, en ciertas condiciones, los desafíos laborales pueden impulsar el esfuerzo y la dedicación profesional. Este resultado, aunque contraintuitivo, se explica desde la perspectiva del estrés eustrés, donde las demandas moderadas pueden actuar como un estímulo motivador, llevando a los docentes a optimizar su desempeño para cumplir con las expectativas. Sin embargo, es crucial señalar que este efecto solo es sostenible a corto plazo. Estudios como el de Carrasco (2009) advierten que cargas excesivas de trabajo, si no se gestionan adecuadamente, conducen a un desgaste progresivo que afecta tanto al docente como al proceso educativo. En este sentido, las instituciones deben encontrar un equilibrio entre las demandas y los recursos disponibles, ajustando las cargas laborales para evitar efectos negativos a largo plazo.

El apoyo social, con su capacidad de amortiguar el impacto del estrés laboral, se presenta como un factor crítico para el desempeño docente. Sin embargo, los datos reflejan una colaboración limitada entre colegas y un enfoque insuficiente en el acompañamiento institucional personalizado. Solo un 8.1% de los docentes señala que planifica clases con sus compañeros "algunas veces", lo que evidencia una cultura organizacional que no fomenta suficientemente el trabajo colaborativo. Esta falta de interacción entre pares no solo limita la innovación pedagógica, sino que también aumenta la sensación de aislamiento profesional. En contraste, investigaciones como las

de Cuenca et al. (2011) muestran que las redes de apoyo social y profesional no solo mejoran el desempeño individual, sino que también contribuyen a la cohesión del equipo docente, promoviendo un entorno educativo más sólido.

Los resultados sobre el desempeño docente revelan un compromiso significativo con la actualización profesional (59.7% de los docentes "siempre" actualizan sus conocimientos), aunque es crucial complementarlo con estrategias pedagógicas innovadoras y un mayor uso de tecnologías educativas, aún limitadas. En la práctica pedagógica, si bien el uso de metodologías adaptativas y retroalimentación es frecuente, la integración de recursos tecnológicos en el aula sigue siendo una necesidad urgente para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y optimizar la carga cognitiva docente. En cuanto al desarrollo profesional, más del 60% de los docentes participan regularmente en actividades formativas, pero se podría incrementar esta cifra mediante programas de capacitación técnica y apoyo emocional, fortaleciendo la cultura de reflexión profesional. En conclusión, los hallazgos subrayan la necesidad de políticas educativas integrales que reduzcan el estrés, incrementen la autonomía laboral, equilibren las demandas y fortalezcan el apoyo social, sentando una base sólida para mejorar el desempeño docente y garantizar una educación de calidad.

## CAPÍTULO IV

### 4. Propuesta

Taller de métodos de relajación para reducir el estrés y mejorar su rendimiento laboral en los docentes de las Unidades Educativas Fiscales de Cantón Jaramijó.

Datos Informativos

- **Institución ejecutora:** Unidades Educativas Fiscales de Jaramijó
- **Beneficiarios:** Docentes de las Unidades Educativas Fiscales de Jaramijó

## **Justificación**

En el contexto actual, donde la creciente preocupación por el bienestar emocional y profesional de los educadores se ha intensificado, resulta evidente la importancia de implementar intervenciones que aborden sus necesidades de manera integral. En este sentido, se ha evidenciado que los docentes enfrentan niveles de estrés, el cual es una consecuencia directa de las demandas laborales que conllevan presión laboral y una sobrecarga de trabajo

Estas situaciones ponen en manifiesto una complejidad significativa si bien algunos perciben que sus responsabilidades se ajustan a su función, esta percepción no es compartida por la mayoría, lo que evidencia una desigualdad notable entre las expectativas y los recursos disponibles. De manera complementaria, los docentes reportan experimentar presión laboral, lo cual sugiere una carga considerable que impacta negativamente tanto en su salud mental como en su desempeño. Por otra parte, enfrenta tareas que consideran muy complejas, lo que refleja que las demandas del trabajo pueden ser tanto elevadas como desafiantes.

Ante este panorama, estas condiciones refuerzan la necesidad de diseñar estrategias que permitan a los docentes gestionar estas presiones de manera efectiva. El taller propuesto tiene como objetivo principal proporcionar herramientas prácticas para el manejo del estrés, mediante la implementación de técnicas de relajación que no solo adoptan un enfoque correctivo, sino que también son preventivos. Esto permitirá a los educadores desarrollar habilidades resilientes para enfrentar situaciones adversas sin comprometer su bienestar emocional.

Cabe destacar que los docentes emocionalmente equilibrados son esenciales para garantizar un entorno educativo saludable y productivo. Este es un aspecto fundamental, considerando que las dificultades en este ámbito pueden agravar el estrés y afectar

negativamente la dinámica del trabajo colaborativo. Por esta razón, se incluyen métodos que promueven la empatía y fortalecen las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas.

En el caso de los docentes del cantón Jaramijó, esta intervención se presenta como una respuesta necesaria a los desafíos que enfrentan diariamente. Así, al abordar tanto el manejo del estrés como la promoción de la salud integral, este taller busca no solo mejorar el bienestar emocional de los educadores, sino también optimizar su desempeño laboral. Se espera contribuir significativamente a la calidad educativa y al bienestar general de la comunidad escolar, asegurando que las demandas laborales puedan ser enfrentadas de manera sostenible y efectiva.

**Objetivo General:**

Realizar talleres de relajación para reducir el nivel de estrés laboral de los Docentes de las Unidades Educativas Fiscales de Jaramijó.

Este objetivo busca establecer un espacio donde los docentes puedan aprender y practicar técnicas de relajación que les ayuden a manejar el estrés asociado a su labor educativa. La implementación de estos talleres se fundamenta en la creciente necesidad de abordar el estrés laboral, que puede afectar no solo la salud física y mental de los docentes, sino también su rendimiento y la calidad de la enseñanza que ofrecen.

**Objetivos Específicos:**

Programar talleres de relación con el apoyo de especialistas en psicología.

Este objetivo se logrará mediante la realización de talleres impartidos por psicólogos especializados en manejo del estrés. En un ambiente seguro y controlado, los docentes participarán en diversas actividades prácticas, como ejercicios de respiración y meditación, que les permitirán adquirir las habilidades necesarias para afrontar de manera efectiva las situaciones estresantes y promover su bienestar emocional

Promover la participación de los docentes de Jaramijó en los talleres de relajación para disminuir el estrés.

Para lograr este objetivo, se implementarán estrategias que incentiven la participación de los docentes. Estas incluirán charlas informativas, testimonios inspiradores de colegas y la construcción de un entorno acogedor y participativo. Además, se ofrecerán reconocimientos especiales para motivar a los docentes a asistir a los talleres y aprovechar al máximo esta oportunidad de crecimiento personal y profesional

Implementar periódicamente los talleres de relajación en un ámbito más amplio de unidades educativas de Jaramijó.

Implementar un taller de bienestar docente que aborde las causas subyacentes del estrés laboral, tales como la sobrecarga de tareas y la falta de recursos. Este programa incluirá talleres prácticos, acompañamiento personalizado y la promoción de una cultura organizacional que priorice el cuidado emocional. Se llevará a cabo una evaluación continua del programa para garantizar su eficacia y sostenibilidad a largo plazo. De este modo, se busca mejorar la calidad de vida de los docentes, lo que, a su vez, redundará en una mejora significativa en la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

**Plan de acción.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Programar talleres de relajación con el apoyo de especialistas en psicología.	Diseñar un cronograma inicial para los talleres con base en las disponibilidades de los especialistas y los docentes.	Definir los temas y técnicas a abordar en los talleres.	2. Meses	Espacios físicos, equipos audiovisuales, materiales impresos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicólogos.</li> <li>• Terapeutas.</li> <li>• Personal administrativo.</li> </ul>
		Seleccionar técnicas de relajación como respiración consciente, meditación.			
		Preparar material de apoyo guías, videos, presentaciones.			
Promover la participación de los docentes de Jaramijó en los talleres de relajación para disminuir el estrés.	Sensibilizar sobre la importancia de la relajación para la salud mental y el desempeño laboral.	Realizar campañas informativas a través de redes sociales, boletines y reuniones en las unidades educativas.	2. Meses	Espacios físicos, equipos audiovisuales, materiales impresos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicólogos.</li> <li>• Terapeutas.</li> <li>• Personal administrativo.</li> </ul>
		Invitar a docentes a través de cartas oficiales y reuniones informativas con directores.			
		Ofrecer horarios flexibles para facilitar la asistencia.			



Implementar periódicamente los talleres de relajación en un ámbito más amplio de unidades educativas de Jaramijó.	Evaluar la efectividad de los talleres realizados.	Aplicar encuestas de satisfacción y medición de niveles de estrés antes y después de los talleres.	2. Meses	Espacios físicos, equipos audiovisuales, materiales impresos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicólogos.</li> <li>• Terapeutas.</li> <li>• Personal administrativo.</li> </ul>
		Realizar reuniones de retroalimentación con los especialistas para ajustar los contenidos y métodos.			
		Identificar nuevas instituciones interesadas y gestionar su inclusión en el programa.			

**Tabla 21.** Plan de acción.

### Costos de implementación de la propuesta

A continuación, se presenta un desglose de presupuesto aproximado para la implementación de la propuesta

Unidad	Descripción	Valor
2	Especialistas en psicología	400
2	Personal de apoyo.	200
1	Computadoras portátiles.	250
	Material de escritorio y apoyo.	50
	Publicidad.	50
	Transporte.	50
<b>Total</b>		<b>1000</b>

*Tabla 22. Presupuesto de la propuesta*

### Beneficios que aporta la propuesta.

El estrés laboral es un problema que afecta profundamente la salud física y mental de los docentes, quienes a diario enfrentan altas demandas emocionales, administrativas y pedagógicas. En este contexto, la implementación de talleres de métodos de relajación en las Unidades Educativas Fiscales de Jaramijó se convierte en una estrategia eficaz para abordar este problema, brindando múltiples beneficios tanto individuales como organizacionales.

Un taller de métodos de relajación para los docentes de las Unidades Educativas Fiscales de Jaramijó es una herramienta clave para abordar los altos niveles de estrés derivados de la presión laboral y la sobrecarga de trabajo que enfrentan diariamente. Este tipo de talleres ofrece técnicas prácticas como la meditación, la respiración consciente y el mindfulness, que permiten a los docentes manejar mejor las demandas emocionales y administrativas de su trabajo. Al aprender a gestionar el estrés, los educadores pueden

enfrentar los desafíos laborales con mayor claridad mental y equilibrio emocional, reduciendo el impacto negativo en su salud y su desempeño. Además, estas técnicas no solo mejoran su bienestar individual, sino que también fomentan un ambiente laboral más armónico y eficiente. Esto les permite resolver problemas de manera más efectiva, potenciando su productividad y fortaleciendo la calidad educativa que brindan a sus estudiantes.

La práctica regular de métodos de relajación no solo contribuye al equilibrio emocional, sino que también mejora la salud física. Por ejemplo, técnicas como el yoga o la relajación progresiva pueden reducir la presión arterial, mejorar la calidad del sueño y fortalecer el sistema inmunológico, lo que se traduce en docentes más saludables y con mayor capacidad para enfrentar sus responsabilidades diarias. Un docente con menor estrés puede concentrarse mejor, tomar decisiones más acertadas y abordar situaciones desafiantes con mayor claridad.

Las técnicas de relajación fomentan la regulación emocional, lo que permite a los educadores manejar mejor los conflictos en el aula y mantener relaciones positivas con sus estudiantes y colegas. Este ambiente armónico y productivo impacta directamente en la calidad educativa. Los talleres no solo enseñan a relajarse, sino que también fortalecen habilidades como la autocompasión, la paciencia y la resiliencia ante situaciones adversas. Los docentes que practican estos métodos desarrollan un mayor sentido de control sobre su bienestar, aumentando su autoeficacia y motivación para afrontar los desafíos de su trabajo educativo. Cuando los docentes aprenden y practican métodos de relajación, se genera un efecto multiplicador en la institución. Los ambientes laborales se vuelven más positivos, con menor conflicto y mayor cooperación. Esto contribuye a una cultura organizacional saludable, donde tanto docentes como estudiantes prosperan.

## Conclusiones

Este estudio exploró la conexión entre el estrés laboral y el desempeño docente en escuelas fiscales de Jaramijó, analizando factores como la autonomía, la carga de trabajo y el apoyo social. Los resultados revelaron una relación directa y significativa: a mayor estrés, menor rendimiento. Esto resalta la necesidad urgente de implementar medidas para reducir el estrés docente y optimizar la calidad de la educación, al identificar tanto los aspectos positivos como los desafíos en el entorno laboral de los profesores.

El desempeño docente se ve influenciado por una combinación de factores interrelacionados. La percepción de control sobre el trabajo es fundamental, ya que los docentes que se sienten autónomos en sus decisiones y acciones suelen mostrar mayor compromiso y eficacia. Por otro lado, las demandas laborales, aunque pueden generar estrés, pueden también estimular el desempeño si se equilibran adecuadamente con los recursos y el apoyo necesarios. Finalmente, el apoyo social proveniente de colegas y autoridades educativas juega un papel crucial, ya que un ambiente de colaboración y reconocimiento fomenta la motivación y el bienestar de los docentes, contribuyendo así a una mejora en su rendimiento.

Las discrepancias entre las prácticas docentes y las políticas institucionales son una fuente común de tensión. La falta de claridad en las expectativas, la rigidez curricular o la escasez de recursos pueden generar un sentimiento de alienación y desmotivación en los docentes. Esta disonancia entre las creencias pedagógicas individuales y las demandas institucionales impacta negativamente en el desempeño profesional.

La escasez de tiempo y las restricciones horarias imponen límites significativos al trabajo docente. No solo dificultan la planificación y ejecución de clases, sino que también restringen la participación en actividades de desarrollo profesional, investigación y colaboración. Esta sobrecarga crónica puede generar fatiga y desmoralización, lo que a largo plazo compromete la calidad de la enseñanza.

Aunque los niveles actuales de estrés docente no parezcan alarmantes, es crucial reconocer el riesgo que representa el estrés crónico. Este puede desencadenar problemas de salud física y mental, como ansiedad y depresión. Además, el estrés afecta negativamente las relaciones interpersonales en el aula, la capacidad de toma de decisiones y la creatividad pedagógica, lo que a su vez repercute en la calidad de la enseñanza.

## **Recomendaciones**

Para reducir el estrés laboral docente, es fundamental implementar programas de bienestar integral que incluyan talleres de manejo de estrés y técnicas de relajación. Estas iniciativas, como sesiones de respiración profunda antes de iniciar las jornadas y dinámicas grupales, permiten a los docentes liberar tensiones y desarrollar herramientas para afrontar de manera más efectiva las demandas laborales. Fomentar la práctica regular de estas estrategias contribuye a mejorar el bienestar emocional y, en consecuencia, a optimizar el desempeño docente.

Para reducir el estrés docente y mejorar su desempeño, es fundamental implementar un conjunto de estrategias integrales. Esto implica otorgar a los docentes mayor autonomía en sus prácticas pedagógicas, fomentando su creatividad y empoderamiento en el aula. Además, es crucial fortalecer las relaciones interpersonales a través de redes de colaboración que incluyan actividades sociales y culturales, creando un ambiente laboral más positivo y cohesionado.

Asimismo, se deben ofrecer talleres de desarrollo profesional enfocados en habilidades como comunicación, resolución de conflictos y sensibilidad a la diversidad, para promover un clima de respeto y empatía. Es esencial también ajustar las cargas de trabajo, garantizando que sean razonables y contribuyan al crecimiento profesional. Finalmente, un sistema de seguimiento continuo permitirá evaluar el impacto de estas iniciativas, identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias según las necesidades cambiantes del personal docente.

## Bibliografía

- Aguilar, W. F. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto.
- Araujo Pulido, G. T. (2009). *El Estrés ¿Qué es y cómo manejarlo?* Obtenido de [https://www.insp.mx/images/stories/INSP/Docs/cts/cts\\_sep\\_oct.pdf](https://www.insp.mx/images/stories/INSP/Docs/cts/cts_sep_oct.pdf)
- Bach. Liza Neciosup, J. J. (2020). ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BUEN VIVIR S.A.C. 2020.
- Barreiro Iglesias, M. (2023). *FORMACIÓN Y RENDIMIENTO: Revisión del estado de la cuestión y análisis de una posible relación de dependencia entre ambos conceptos*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/77357/1/TFM001763.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica)
- Chicaiza Quillupangui, J. (2023). Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24205/1/TTQ971.pdf>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud.
- Educación, E. m. (2016). *El Ministro de Educación socializó el nuevo modelo evaluación de desempeño docente "Ser Maestro"*. Obtenido de El Ministro de Educación socializó el nuevo modelo evaluación de desempeño docente "Ser Maestro": <https://educacion.gob.ec/el-ministro-de-educacion-socializo-el-nuevo-modelo-evaluacion-de-desempeno-docente-ser-maestro/>
- Fernández, J., & Calderon, G. (2017). *Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú*. Obtenido de Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- Gil Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. 68-83. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757>
- Lacosta, V. V. (2019). *EL ESTRES LABORAL ANALISIS Y PREVENCION*.
- Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la.
- Maroto, M., Moreno, L., & García, J. (2022). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. 16-29. Obtenido de <https://www.ansiedadestres.es/sites/default/files/rev/2022/anyes2022a2.pdf>
- MARTÍNEZ PEREYRA, C. (Marzo de 2016). Obtenido de DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA DISMINUCIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA GUBERNAMENTAL
- Medina Falero, N. (2019). *Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16215/Ajuste%20Persona-Entorno%20Laboral%20y%20su%20Relacion%20con%20la%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20la%20Satisfaccion%20Vital.pdf?sequence=1>
- MORAIMA, B. L. (2023). ESTRÉS LABORAL Y SÍNTOMAS MUSCULOESQUELÉTICOS EN.
- Olmedo-Gordón, R. K., & Cabezas-Mejía, E. (2021). *Los niveles de estrés*.
- Osorio, J., & Cardenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. 13. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci_arttext)
- perez, J. P. (Abril de 2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?
- Quispe, O. F., Salas Sánchez, R., Ericson Felix Castillo Saavedra, & Arroyo Rosales, E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos.
- Tirado, G., Cifuentes, F., Alonso, M., & Garay, F. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. 93-103. Obtenido de <https://www.rips.cop.es/pdf/art592022.pdf>
- Varcárcel, J. (2014). *OTROS FACTORES DE RIESGO*. Madrid .
- Vega Martínez, S. (2001). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*. Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)

Villareal Panduro, S. (2018). "DESEMPEÑO DOCENTE. Obtenido de [http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL\\_TRABINV\\_BACH\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL_TRABINV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
 Kyriacou, 2001; Báez y Acosta, 2018; Velasco y Gómez, 2020.

## Anexo 1

<b>Matriz de consistencia</b>				
<b>Tema:</b> Estrés Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño De Los Docentes De Las Instituciones Educativas Fiscales Del Cantón Jaramijó.				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable independiente</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>P.G:</b> ¿Cuál es la incidencia que tiene el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó?	<b>O.G:</b> Analizar la incidencia que tiene el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.	<b>H.G:</b> Existe incidencia entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.	<b>X:</b> Estrés Laboral	<b>X1:</b> Control sobre el trabajo
				<b>X2:</b> Demandas laborales
				<b>X3:</b> Apoyo social.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>P.E1:</b> ¿Qué incidencia existe entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó?	<b>O.E1:</b> Establecer la incidencia entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.	<b>H1:</b> Existe incidencia entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.  <b>H01:</b> No existe incidencia entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones	<b>Y:</b> desempeño de los docentes	<b>Y1:</b> Dominio del Conocimiento Disciplinar y Curricular.
				<b>Y2:</b> Práctica Pedagógica.
				<b>Y3:</b> Desarrollo Profesional.




		educativas fiscales del cantón Jaramijó.		
<p><b>P.E2:</b> ¿Qué incidencia existe entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó?</p>	<p><b>O.E2:</b> Determinar la incidencia que existe entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.</p>	<p><b>Hi2:</b> Existe incidencia entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.</p> <p><b>H02:</b> No existe incidencia entre las Demandas laborales y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.</p>		<p><b>Y4:</b> Gestión del Aula y Ambiente de Aprendizaje.</p>
				<p><b>Y5:</b> Relaciones Interpersonales y Comunicación.</p>
<p><b>P.E3:</b> ¿Qué incidencia existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó?</p>	<p><b>O.E3:</b> Identificar la incidencia que existe entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.</p>	<p><b>Hi3:</b> Existe incidencia entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.</p> <p><b>H03:</b> No existe incidencia entre el apoyo social y el estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó.</p>		<p><b>Y6:</b> Compromiso Ético y Profesional.</p>

Fuente: Vanessa E 2024

## Anexo 2

### Aprobación sobre el ingreso a las unidades educativas fiscales de cantón Jaramijó por medio del ministerio de educación

 **REPÚBLICA DEL ECUADOR** Ministerio de Educación

Oficio Nro. MINEDUC-CZ4-13D02-2024-1500-OF  
Manta, 08 de octubre de 2024

**Asunto:** DIRECTORA DE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ULEAM, SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA QUE LA ESTUDIANTE MARIUXI VANESSA ESPINALES VERA, REALICE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA, CON SU TEMA DE TESIS, A LOS DOCENTES.

Phd.  
Vicenta Rocio Piguave Perez  
Directora Carrera Administración de Empresas  
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ  
En su Despacho

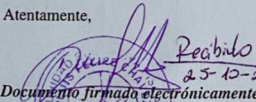
De mi consideración:

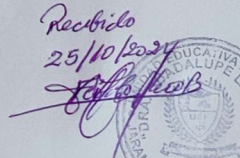
En respuesta al Documento No. MINEDUC-CZ4-13D02-UDAC-2024-5777-E, en el que la Directora de Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM, solicita autorización para que la estudiante Mariuxi Vanessa Espinales Vera, realice la investigación denominada "Estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Fiscales del cantón Jaramijó".

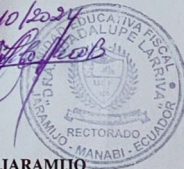
Esta Dirección Distrital de Educación 13D02 Jaramijó-Manta-Montecristi tiene a bien comunicar que una vez constatado que la solicitante Mariuxi Vanessa Espinales Vera cumplió con el proceso de capacitación en Protocolos y Rutas de Actuación Ante Casos de Violencia Detectados o Cometidos en el Sistema Educativo Nacional, se autoriza su requerimiento debiendo coordinar con las Autoridades Institucionales la implementación de la investigación, recalcando que es un proceso voluntario y sin fines de lucro.

Con sentimientos de distinguida consideración.

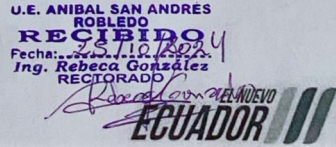
Atentamente,

  
Documento firmado electrónicamente  
Téc. Luis Fernando Rivadeneira Cuzco  
DIRECTOR DISTRITAL 13D02 MANTA-MONTECRISTI-JARAMIJO

  
RECIBIDO  
25/10/2024  
Ing. Rebeca González  
RECTORADO



Referencias:  
- MINEDUC-CZ4-13D02-UDAC-2024-5777-E

  
U.E. ANIBAL SAN ANDRÉS ROBLEDO  
RECIBIDO  
Fecha: 25.10.2024  
Ing. Rebeca González  
RECTORADO

Dirección: Av. Amazonas N34-451 y Av. Atahualpa  
Código Postal: 170507 / Quilto - Ecuador  
Tel.: (+593 2) 02-396-1300  
www.educacion.gob.ec

1/2

### Anexo 3

#### **Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó**

ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DEL CANTÓN JARAMIJÓ.

#### **Estimados docentes.**

Reciban un cordial saludo de la universidad laica "Eloy Alfaro" de Manabí de la carrera administración de empresas. me dirijo a ustedes con el propósito de solicitar su valiosa colaboración en el llenado de las encuestas que forman parte de mi investigación, lo cual tiene como objetivo analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas fiscales del cantón Jaramijó, agradezco de antemano su tiempo y participación.

#### **INSTRUMENTO PARA LA EVALUACION DE LOS DOCENTES**

- a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted le califica.
- b) Es obligatorio contestar todas las preguntas para realizar un mejor estudio.
- c) Utilice la siguiente tabla de valoración.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

Cuestionario					
Variable: X Estrés Laboral					
Dimensiones					
<b>Dimensión: Control sobre el trabajo</b>					
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1- ¿Con qué regularidad aplicas tus habilidades y conocimientos para ayudar a los estudiantes a comprender mejor el material de estudio?					
2- ¿Con qué frecuencia tomas decisiones clave en tus tareas sin necesidad de consultar a tu supervisor?					
3- ¿Con qué regularidad influyes en la forma en que se llevan a cabo los procesos y procedimientos en tu trabajo?					
<b>Dimensión: Demandas laborales</b>					
4- ¿Con qué frecuencia cumple usted con las responsabilidades asignadas en su carga laboral?					
5- ¿Con qué regularidad experimenta presión al realizar su trabajo como docente?					
6- ¿Con qué regularidad enfrenta tareas o actividades laborales que considera muy complejas?					
7- ¿Con qué regularidad cree que las responsabilidades asignadas se ajustan a su función como docente?					
<b>Dimensión: Apoyo social</b>					
8- ¿Con qué frecuencia planifica las clases en coordinación con sus compañeros de trabajo?					
9- ¿Con qué regularidad recibe instrucciones o guía desde las autoridades					

correspondientes, para la planificación de actividades docentes?					
<b>Variable: Y Desempeño de los Docentes</b>					
Dimensión: Dominio del Conocimiento Disciplinar y Curricular					
10- ¿Con qué regularidad actualiza sus conocimientos con relación a las asignaturas encomendadas?					
11- ¿Con qué frecuencia las actividades y recursos del plan de clase están diseñados para cumplir con los lineamientos de la malla curricular vigente?					
Dimensión Práctica Pedagógica					
12- ¿con que frecuencia adaptas tu enseñanza para atender las diferentes necesidades y estilos de aprendizaje de tus estudiantes?					
13- ¿Con qué regularidad realiza actividades de retroalimentación para mejorar el desempeño académico de los estudiantes?					
14- ¿Con qué frecuencia utiliza recursos tecnológicos y materiales didácticos en sus lecciones?					
Dimensión: Desarrollo Profesional					
15- ¿Con qué frecuencia participa usted en talleres de formación continua?					
16- ¿Con que frecuencia evalúa usted sus propios métodos de trabajo para identificar mejoras?					
Dimensión: Gestión del Aula y Ambiente de Aprendizaje					
17- ¿Con qué frecuencia implementa usted estrategias adecuadas para gestionar el comportamiento de sus estudiantes en el aula?					

18- ¿Con qué regularidad evalúa la idoneidad del ambiente de aprendizaje para alcanzar los objetivos académicos?					
Dimensión: Relaciones Interpersonales y Comunicación					
19- ¿Con qué frecuencia sientes que tus habilidades de comunicación te permiten resolver conflictos de manera efectiva en tus relaciones interpersonales?					
20- ¿Con qué frecuencia responde usted a las preguntas y preocupaciones de los padres de familia?					
Dimensión: Compromiso Ético y Profesional					
21- ¿con que regularidad se revisa el cumplimiento de los estándares de ética planteados en su carrera?					
22- ¿Con qué regularidad se socializa la normativa de ética en su carrera?					



#### Anexo 4

#### Encuestando a los docentes de las unidades educativas fiscales del cantón Jaramijó

