UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA INGAPIRCA, UBICADA EN SANTA ROSA DE CUZUBAMBA, CANTÓN CAYAMBE, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025"

AUTORA:

KARINA JADIRA SANTILLÁN BORJA

DIRECTOR
Ing. Xavier Marcelo García García

PARES ACADÉMICOS
Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina
Ing. Jhosselyn Briggeth García Aldaz

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA INGAPIRCA, UBICADA EN SANTA ROSA DE CUZUBAMBA, CANTÓN CAYAMBE, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme guiado y ser mi fortaleza en cada paso de este camino de formación académica permitiéndome alcanzar mi objetivo.

Con profunda gratitud y amor sincero agradezco a mis padres quienes han sido el motor constante de mi vida, le debo más de lo que las palabras puedan expresar; gracias por su apoyo incondicional, por los sacrificios silenciosos y por enseñarme que el esfuerzo y la perseverancia son el camino hacia el éxito.

Expreso mi más sincero agradecimiento a mis hermanos Jhamileth, Deivid; a mis sobrinos Junior, Kimberly y Romery quienes han sido mi motor principal para seguir adelante, gracias por darme razones para no rendirme por convertirse en mi inspiración diaria.

Con mucho cariño y afecto agradezco a Mirian Borja quien ha estado conmigo desde el inicio de esta etapa, gracias por su respaldo constante, por su apoyo desinteresado. También a mis mis primos por demostrarme que la familia también se construye con presencia y compromiso; su ayuda fue vital en este trayecto y tu compañía una gran bendición.

A mis amigas Jhomy, Karo y Lizz gracias por su apoyo, paciencia, sus palabras de ánimo, consejos y capacidad de escuchar fueron fundamentales en los momentos más complejos del proceso, su amistad ha sido un regalo invaluable.

Mi más sincero agradecimiento al Ing. Alejandro Sánchez, tutor de tesis, y a mis pares académicos, la Ing. Erika Cahuasqui y la Psic. Jhossellyn García, por su acompañamiento, orientación y compromiso durante el desarrollo de este trabajo. Su guía profesional, así como su generosa disposición para compartir sus conocimientos, fueron fundamentales para dar forma y profundidad a esta investigación.

A todos ustedes, gracias por ser parte de mi historia, por caminar conmigo en este desafío académico.

Karina Jadira Santillán Borja

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con profundo amor y gratitud a Dios por haberme concedido la fortaleza necesaria para no rendirme, por iluminar mi camino en momentos de incertidumbre y sostener mi ánimo cuando las circunstancias se presentaban adversas.

Con profundo amor y gratitud, dedico este trabajo a mis hermanos Jhamilelh, Deivid y mis sobrinos Junior, Kimerly y Rosmery quienes han sido mi mayor motivación e inspiración en cada momento de este largo camino, cada uno de ellos representa para mí un motivo para no rendirme y su presencia en mi vida ha sido una luz de esperanza. Ustedes son mi inspiración constante, una razón más para levantarme cada día con el firme deseo de construir un mejor futuro, no solo para mí sino también para darles un ejemplo de lucha, esfuerzo y dedicación.

Y, por último, este logro va dedicado a mi persona porque a pesar de todo nunca soltó ese sueño que parecía inalcanzable, porque a pesar de las dudas y el miedo me dije vamos hay que seguir, no fue un camino fácil para nada hubo días en los que el cansancio pesaba más, la frustración dolía y la tentación de tirar todo por la borda era enorme. Pero también, siempre encontré esa fuerza que creía no tener, esa capacidad de levantarme y esas ganas locas de ir más allá. Aprendí a curarme cada vez que caía, a confiar en que sí puedo y a buscarle la vuelta a todo, aunque el camino estuviera borroso.

Este logro es el resultado de mi constancia de querer salir adelante, de esas malas noches, de cada lágrima que sin saberlo me enseñó algo y de cada pasito por pequeño que fuera me trajo hasta aquí. Por eso, hoy me doy un abrazo fuerte lleno de orgullo y con el corazón rebosante de gratitud sabiendo que cada esfuerzo valió la pena, que esto sea solo el primer capítulo de todo lo increíble que aún puedo llegar a ser.

Karina Jadira Santillán Borja

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***García García Xavier Marcelo***; Ing. ***Cahuasqui Molina Erika Priscila*** y Psicól. ***García Aldaz Jhosselyn Briggeth***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Estrés laboral y salud mental de los docentes en la Unidad Educativa Ingapirca, ubicada en santa Rosa de Cuzubamba, cantón Cayambe, provincia Pichincha, año 2025", desarrollado por el señorita ***Karina Jadira Santillan Borja***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, diciembre del 2025

Ing. García García
Xavier Marcelo
Director

Ing. Cahuasqui
Molina Erika
Priscila
Par Académico

Psicól. García Aldaz
Jhosselyn Brigget
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo **KARINA JADIRA SANTILLÁN BORJA** portadora de la Cédula de Identidad No 0202508388 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA INGAPIRCA, UBICADA EN SANTA ROSA DE CUZUBAMBA, CANTÓN CAYAMBE, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025, modalidad **PRESENCIAL** de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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

Karina Jadira Santillan Borja



Karina Jadira Santillan Borja

Firma

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I

AGRADECIMIENTO II

DEDICATORIA IV

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO V

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR VI

ÍNDICE DE CONTENIDO VII

ÍNDICE DE TABLAS XI

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES XIII

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 2

ABSTRACT 3

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4

1.1 Descripción del Problema 4

1.2 Formulación del Problema 5

1.3 Preguntas de Investigación 6

1.4 Justificación 6

1.6 Variables 8

1.7 Operacionalización 9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 12

2.1 Antecedentes 12

2.2 Científico 15

2.3 Conceptual 21

2.2.1 Demandas laborales 21

2.2.2 Carga de trabajo 21

2.2.3 Presión de tiempo 22

2.3.4 Exigencias administrativas 22

2.2.4 Condiciones del entorno laboral 22

2.2.6 Ambiente organizacional 22

2.2.8 Relaciones interpersonales 23

2.2.9 Relaciones con colegas 23

2.2.10 Relaciones con directivos 23

2.2.11 Relaciones con estudiantes y padres 24

2.2.12 Estado emocional 24

2.2.13 Ansiedad 24

2.2.14 Tristeza o desánimo 24

2.2.15 Irritabilidad 25

2.2.16 Función cognitiva 25

2.2.17 Concentración 25

2.2.18 Toma de decisiones 25

2.2.19 Hábitos 26

2.2.20 Sueño 26

2.2.21 Alimentación 26

2.2.22 Interacción social 26

2.3 Legal 27

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008) 27

2.3.2 Código del Trabajo (2015) 27

2.3.3 Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) 27

2.3.4 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393, 1986) 28

2.3.5 Normativa Internacional – Organización Internacional del Trabajo (OIT) ... 28

CAPITULO III. METODOLOGÍA 29

3.1 Tipo de Investigación 29

3.1.1 Investigación Descriptivo 29

3.2 Enfoque de la Investigación 29

3.2.1 Investigación Cuantitativo 29

3.3 Métodos de Investigación 29

3.3.1 Método Inductivo 29

3.3.2 Método Deductivo 30

3.3.3 Método Analítico 30

3.3.4 Método Sintético 30

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 31

3.5 Universo, Población y Muestra 31

3.6 Procesamiento de la Información 32

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 33

4.1 Encuesta 33

4.1.1 Análisis e interpretación de datos 33

4.1.2 Resultados generales de la encuesta 71

4.2 Resultados en función al cumplimiento del objetivo general 65

4.3 Discusión 67

CONCLUSIONES 78

RECOMENDACIONES 80

BIBLIOGRAFIA 81

ANEXOS 86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización* 9

Tabla 2 *Cantidad de tareas laborales* 33

Tabla 3 *Carga laboral* 35

Tabla 4 *Plazos en entrega de trabajos* 37

Tabla 5 *Exigencias administrativas* 39

Tabla 6 *Recursos disponibles* 41

Tabla 7 *Medios tecnológicos* 43

Tabla 8 *Condiciones físicas* 45

Tabla 9 *Conflictos interpersonales* 47

Tabla 10 *Percepción de trato injusto* 49

Tabla 11 *Relaciones conflictivas* 51

Tabla 12 *Preocupación excesiva* 53

Tabla 13 Nerviosismo o tensión 55

Tabla 14 *Motivación laboral* 57

Tabla 15 *Reacciones impulsivas* 59

Tabla 16 *Atención y concentración* 61

Tabla 17 *Toma de decisiones* 63

Tabla 18 *Calidad del sueño* 65

Tabla 19 *Relaciones interpersonales* 67

Tabla 20 *Hábitos alimenticios* 69

Tabla 21 *Estrés laboral* 71

Tabla 22 *Salud mental* 72

Tabla 23 *Cronograma (Gantt)*..... 86

Tabla 24 *Presupuesto Ejecutado* 87

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1 *Cantidad de tareas laborales* 33

Figura 2 *Carga laboral* 35

Figura 3 *Plazos en entrega de trabajos* 37

Figura 4 *Exigencias administrativas* 39

Figura 5 *Recursos disponibles* 41

Figura 6 *Medios tecnológicos* 43

Figura 7 *Condiciones físicas* 45

Figura 8 *Conflictos interpersonales* 47

Figura 9 *Percepción de trato injusto* 49

Figura 10 *Relaciones conflictivas* 51

Figura 11 *Preocupación excesiva* 53

Figura 12 *Nerviosismo o tensión* 55

Figura 13 *Motivación laboral* 57

Figura 14 *Reacciones impulsivas* 59

Figura 15 *Atención y concentración* 61

Figura 16 *Toma de decisiones* 63

Figura 17 *Calidad del sueño* 65

Figura 18 *Relaciones interpersonales* 67

Figura 19 *Hábitos alimenticios* 69

Figura 20 *Estrés laboral* 71

Figura 21 *Salud mental* 72

INTRODUCCIÓN

La labor docente es una de las profesiones que más desafíos enfrenta en el contexto actual, debido a las múltiples exigencias del sistema educativo, la responsabilidad social que conlleva y las dinámicas cambiantes dentro de las instituciones. En este escenario, el estrés laboral se ha convertido en un fenómeno recurrente entre los profesionales de la educación, al estar expuestos a jornadas extensas, sobrecarga de trabajo, presión institucional, demandas administrativas y relaciones interpersonales complejas. Este conjunto de factores no solo afecta el rendimiento profesional, sino que también tiene repercusiones significativas en la salud mental de los docentes, comprometiendo su bienestar emocional y su calidad de vida.

En el ámbito ecuatoriano, estas condiciones no son ajenas a las instituciones educativas, particularmente en sectores rurales o semiurbanos donde las limitaciones estructurales, organizativas y de recursos son más evidentes. La Unidad Educativa Ingapirca, ubicada en Santa Rosa de Cuzubamba, cantón Cayambe, provincia de Pichincha, constituye un ejemplo claro de este entorno. La presente investigación se enfoca en analizar la influencia del estrés laboral en la salud mental de los docentes de esta institución, con el objetivo de visibilizar las condiciones reales en las que desarrollan su trabajo y sus consecuencias emocionales.

En este sentido, la presente investigación parte de la siguiente interrogante: ¿Cómo influye el estrés laboral en la salud mental de los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca durante el año 2025? Para responder a esta cuestión, se plantea como objetivo general analizar la influencia del estrés laboral en la salud mental de los docentes. De manera específica, se busca determinar la situación actual de su salud mental, identificar las situaciones que ocasionan estrés laboral en el contexto de la Unidad Educativa, y finalmente, establecer la relación entre ambas variables.

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad analizar la influencia del estrés laboral en la salud mental de los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca, ubicada en la parroquia Santa Rosa de Cuzubamba, cantón Cayambe, provincia de Pichincha, durante el año 2025. El estudio se sustenta en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, empleando como técnica principal la encuesta en base a escalas tipo Likert, aplicada a una muestra de 22 docentes. Los resultados obtenidos revelan que los factores más incidentes en el estrés laboral son la sobrecarga de tareas, las exigencias administrativas, los plazos de entrega y las deficiencias en recursos e infraestructura. Estas condiciones han generado alteraciones en la salud mental de los docentes, tales como preocupación constante, desmotivación, irritabilidad, alteraciones del sueño y cambios en los hábitos alimenticios. Se concluye que existe una relación directa entre el entorno laboral y el deterioro del bienestar psicológico del personal docente, lo cual evidencia la necesidad de implementar estrategias de prevención, apoyo emocional y mejora de las condiciones institucionales.

Palabras clave: Estrés laboral, salud mental, docentes, condiciones laborales, estrategias de afrontamiento, bienestar psicológico, Unidad Educativa Ingapirca, factores psicosociales.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of work-related stress on the mental health of teachers at the Ingapirca Educational Unit, located in the parish of Santa Rosa de Cuzubamba, Cayambe canton, Pichincha province, during the year 2025. The study is based on a descriptive, quantitative approach, using a Likert-type scale survey as its primary technique, administered to a sample of 22 teachers. The results reveal that the factors most associated with work-related stress are task overload, administrative demands, deadlines, and lack of resources and infrastructure. These conditions have led to changes in teachers' mental health, such as constant worry, lack of motivation, irritability, sleep disturbances, and changes in eating habits. It is concluded that there is a direct relationship between the work environment and the deterioration of teachers' psychological well-being, which highlights the need to implement prevention strategies, emotional support, and improved institutional conditions.

Keywords: Work stress, mental health, teachers, working conditions, coping strategies, psychological well-being, Ingapirca Educational Unit, psychosocial factors.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

La OMS (2023) define al estrés laboral como una reacción que puede tener una persona ante las exigencias y las presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades lo que pone a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Según la OPS/OMS (2022) la salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad.

Cuando el estrés laboral supera la capacidad de afrontamiento el individuo, su salud mental se ve afectada impidiendo mantener un equilibrio emocional y funcional, por ello el estrés laboral no solo es un factor de riesgo psicosocial, sino que también un condicionamiento negativo del bienestar mental especialmente si no se gestiona adecuadamente las demandas del entorno de trabajo.

Este estudio cuantitativo examinó a 148 trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en Ambato. Utilizando instrumentos de la OIT y el Ministerio de Trabajo, se identificó que el 79,1% de los encuestados presentaba niveles elevados de estrés laboral. Los factores principales fueron la sobrecarga laboral, la presión por cumplir objetivos y la falta de pausas adecuadas. Se concluyó que es urgente implementar estrategias organizacionales para mejorar la salud mental del personal (Zapata-Constante & Riera-Vázquez, 2024).

Este plan fue elaborado por el Ministerio de Salud Pública (MSP) con la participación de organizaciones civiles, académicas y de salud. Su propósito principal es garantizar el acceso equitativo a servicios de salud mental, promover la atención comunitaria (fuera de hospitales psiquiátricos) y fortalecer la prevención y promoción del bienestar

psicoemocional. Se enfoca especialmente en grupos vulnerables, como niños, adolescentes y personas con discapacidades. Además, propone integrar la salud mental en todos los niveles de atención médica (Ministerio de Salud Pública, 2019).

En la Unidad Educativa Ingapirca se observó que el estrés laboral es una realidad presente entre los docentes, evidenciado principalmente por la sobrecarga de tareas, la necesidad de llevar trabajo a casa y la presión constante por cumplir con exigencias administrativas y plazos establecidos. Los resultados del estudio muestran que una parte significativa del personal percibe que estas condiciones afectan su desempeño, su bienestar físico y emocional, e incluso su vida personal.

En la Unidad Educativa Ingapirca, se observa que la salud mental de los docentes presenta signos de afectación vinculados al estrés laboral cotidiano. Muchos de los educadores manifiestan como preocupación excesiva, tensión constante, dificultades para conciliar el sueño y desmotivación para asistir a su lugar de trabajo. Estos indicadores reflejan un desgaste emocional progresivo que compromete tanto su bienestar personal como su desempeño profesional.

Si no se actúa sobre estrés laboral y la salud mental de los docentes se vería progresivamente más afectada; específicamente el estrés no gestionado puede desencadenar un deterioro en el bienestar emocional, provocando mayores niveles de ansiedad, depresión, agotamiento y pérdida de motivación laboral. A largo plazo, esto no solo perjudica la salud psicológica de los docentes, sino que también impacta negativamente en su rendimiento profesional, en la calidad de la enseñanza y en el clima institucional.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo influye el estrés laboral en la salud mental de los docentes en la Unidad Educativa Ingapirca, ubicada en santa rosa de Cuzubamba, cantón Cayambe, Provincia Pichincha, año 2025?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los principales problemas de salud mental en los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca?

¿Cuáles son los factores que generan estrés laboral en los docentes?

¿Establecer la relación cualitativa entre estrés laboral y salud mental en los docentes?

1.4 Justificación

El proyecto de investigación sobre el estrés laboral y la salud mental de los docentes es fundamental para poder identificar factores de riesgo y asi prevenir trastornos como la ansiedad y el agotamiento emocional y mejorar el desempeño. Además, sus hallazgos pueden contribuir a la implementación de estrategias que promuevan condiciones laborales más saludables, reduciendo la carga emocional y favoreciendo un entorno educativo positivo. Puesto que al priorizar el bienestar docente se fortalece la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes.

Sirve para identificar los niveles de estrés que enfrentan los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca y evaluar su estado de salud mental. A través de esta encuesta se podrá identificar posibles problemas comunes y proponer soluciones y recomendaciones para mejorar la salud mental y reducir el estrés laboral en los docentes. Estos hallazgos pueden proveer información valiosa para que las autoridades educativas desarrollen programas de apoyo adecuados lo que contribuiría a crear un entorno laboral más saludable y proactivo.

Este proyecto tiene un impacto social porque pone en el centro el bienestar de quienes son el motor de la educación que son los docentes. Argumentamos que, al invertir en su salud mental y emocional se fortalece directamente el sistema educativo, puesto que un docente que se siente apoyado, menos estresado y con herramientas para gestionar sus emociones, no solo es más efectivo en el aula, sino que también crea un ambiente de aprendizaje más positivo y enriquecedor para sus estudiantes.

Desde una perspectiva de género, este proyecto es fundamental para construir una educación más justa; reconocemos que el estrés y los desafíos de salud mental no siempre afectan de la misma manera a docentes hombres y mujeres. Al investigar estas posibles diferencias, podemos identificar y abordar desigualdades específicas, lo que nos permite diseñar políticas y programas de apoyo más equitativos y pertinentes para todos.

Asimismo, el enfoque inclusivo es una fortaleza clave y entendemos que el profesorado está conformado por una diversidad de realidades socioeconómicas y culturales. Al considerar esta diversidad, el proyecto garantiza que las soluciones propuestas sean adaptadas y relevantes para las necesidades de cada docente, promoviendo un ambiente donde todos se sientan valorados y comprendidos. Esto es crucial para generar un sentido de pertenencia y equidad que trasciende el aula.

Finalmente, el proyecto también impacta en el desarrollo de habilidades blandas, como la gestión del estrés, la resiliencia y la comunicación, competencias clave para fortalecer el desempeño y la estabilidad emocional de los docentes.

1.5 Objetivos:

1.5.1 Objetivo general

Analizar la influencia del estrés laboral en la salud mental de los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca.

1.5.2 Objetivos específicos

Identificar las situaciones que ocasionan estrés laboral en los docentes en el contexto de la Unidad Educativa.

Determinar la situación actual con respecto a la salud mental de los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca.

Establecer la relación entre estrés laboral y la salud mental de los docentes.

1.6 Variables

Problema observado (Variable independiente)

El estrés laboral de los docentes

Causa o solución al Problema (Variable dependiente)

La salud mental de los docentes

1.7 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	ITEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL DOCENTE	Según Alles (2018), define el estrés laboral se define como una respuesta física y emocional negativa que surge cuando las demandas laborales exceden la capacidad de una persona para enfrentarlas.	Se utilizará una encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca para identificar los factores que ocasionan estrés laboral en los Docentes.	**Demandas laborales**	**Carga de trabajo**	¿Considera que tiene una cantidad excesiva de tareas laborales diarias? ¿Debe llevar trabajo a casa con frecuencia?
				Presión de tiempo	¿Ha experimentado ansiedad por plazos de entrega en el trabajo?
				Exigencias administrativas	¿Considera que las exigencias administrativas afectan su desempeño docente?
			Condiciones del entorno laboral	**Ambiente organizacional**	¿Dispone de los recursos necesarios para cumplir con su labor educativa?

					¿Considera que los medios tecnológicos disponibles son adecuados?
				Infraestructura	¿Las condiciones físicas del centro educativo influyen en su bienestar laboral?
			Relaciones interpersonales	**Relaciones con colegas**	¿Ha tenido conflictos con compañeros que afecten su desempeño?
				Relaciones con directivos	¿Ha sentido trato injusto o discriminatorio por parte de autoridades?
				Relaciones con estudiantes y padres	¿Recibe quejas o reclamos constantes de los directivos, estudiantes o representantes?
VARIABLE DEPENDIENTE: SALUD MENTAL DOCENTE	Según, Chumbi (2019), define a la salud mental es un estado de bienestar en el cual una persona es capaz de manejar el estrés normal de la vida, trabajar productivamente y contribuir	Se utilizará una encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca para establecer la relación entre el	**Estado emocional**	**Ansiedad**	¿Ha sentido preocupación excesiva durante su jornada laboral? ¿Siente nerviosismo o tensión frecuentemente en el trabajo?
				Tristeza o desánimo	¿Se siente desmotivado/a para asistir a su lugar de trabajo?

	de manera efectiva a su comunidad.	estrés laboral y la salud mental de los Docentes.		**Irritabilidad**	¿Ha tenido reacciones impulsivas o de enojo en el entorno laboral?
			Función cognitiva	**Concentración**	¿Le resulta difícil concentrarse durante su jornada laboral?
				Toma de decisiones	¿Le cuesta tomar decisiones importantes en su trabajo?
			Hábitos	**Sueño**	¿Tiene dificultades para conciliar el sueño debido al trabajo?
				Alimentación	¿Ha cambiado su patrón alimenticio por problemas relacionados con el trabajo?
				Interacción social	¿Siente que su vida social se ha visto afectada por el trabajo?

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En la investigación que lleva por título "INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CENTRAL LAW S.A EN LA CIUDAD DE PANAMÁ", en donde el objetivo general es determinar la influencia del estrés laboral en los trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la empresa Central Law S.A, se concluyó que desde hace algunas décadas, el estudio e interés acerca de los procesos del estrés laboral han cobrado relativa importancia tanto para las empresas como para los gobiernos. Este interés radica según Gil-Monte (2010) en una demanda social que reclama en la actualidad su prevención y el tratamiento de consecuencias negativas para las personas y las organizaciones. Tan alto grado de relevamiento ha alcanzado en la última década que ha potenciado el estatus de la Psicología en la investigación en este rubro generando disciplinas específicas como la Psicología Ocupacional (Choto, 2020).

La investigación de Choto (2020) aporta a la presente tesis al evidenciar que el estrés laboral es un fenómeno de creciente interés social e institucional, lo que respalda la necesidad de abordarlo no solo desde el análisis individual, sino como un problema estructural que requiere prevención y atención integral dentro de las organizaciones, incluyendo las educativas.

En la investigación que lleva por título "EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LELY SPECIAL CORPORATION DE LIMA, 2022", en donde el objetivo general es Analizar la incidencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Técnico San José en el periodo 2022-2023, se concluyó que La Organización Panamericana de la Salud (2022) realizó un estudio en el que advirtió sobre los altos niveles de depresión y pensamientos suicidas en el personal

de salud de América Latina durante la pandemia de la COVID-19. La investigación, realizada a los trabajadores de la salud en Latinoamérica, observó que entre el 14.7 % y 22 % de los profesionales mostraron un cuadro depresivo mientras que entre 5 % y 15 % tuvieron pensamientos suicidas. Debido a estos resultados, la OPS lanzó un curso virtual gratuito para ayudar a los participantes a reconocer episodios de estrés laboral y riesgos asociados, identificar factores de riesgo y protección, detectar signos de alarma e incorporar estrategias de autocuidado para lograr hábitos saludables (Manrique, 2023).

El estudio de Manrique (2023) contribuye al trabajo actual al resaltar cómo el estrés laboral afecta de forma significativa la salud mental de los trabajadores, especialmente en contextos de alta presión como la pandemia. Además, refuerza la importancia de identificar signos de alarma y aplicar estrategias de autocuidado, lo cual respalda la necesidad de implementar intervenciones psicoeducativas en el ámbito docente.

En la investigación que lleva por título “ESTRATEGIA PREVENTIVA EN SALUD MENTAL PARA DOCENTES CON ESTRÉS LABORAL”, en donde el objetivo general es Disminuir el estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “José Joaquín de Olmedo”, se concluyó que la investigación realizada permitió profundizar desde la teoría en los antecedentes y fundamentos del estrés laboral, lo que facilitó la elaboración de una propuesta de intervención en Salud mental dirigida a reducir el estrés laboral en los docentes. Para el estudio del estado real del problema antes y después de la aplicación de la propuesta, se recopiló información con la ayuda de la encuesta, la entrevista y la observación a los docentes, lo que posibilitó descubrir las causas y consecuencias del estrés laboral en los docentes y validar los resultados finales alcanzados. Entre los principales resultados alcanzados en el diagnóstico inicial, se pudo constatar que los docentes de la Unidad Educativa “José Joaquín de Olmedo” presentan desconocimiento respecto a las causas,

efectos y consecuencias del estrés laboral y de las técnicas necesarias para su concientización, afrontamiento y autocontrol (Téllez, Ayala, & Lomas, 2015).

La investigación de Téllez, Ayala y Lomas (2015) resulta relevante para esta tesis porque permite comprender el nivel de desconocimiento que los docentes pueden tener sobre las causas y efectos del estrés laboral, lo cual justifica el desarrollo de propuestas preventivas centradas en el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento, autocontrol emocional y conciencia sobre la salud mental en instituciones educativas.

En la investigación que lleva por título "EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO SAN JOSÉ DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2022- 2023", en donde el objetivo general es Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022, se concluyó que El estrés laboral es considerado como un factor que afecta en la salud física y mental de los trabajadores y su desempeño laboral. Con el retorno a clases presenciales, las nuevas modalidades de trabajo y consecuencias en los estudiantes debido a la modalidad virtual hacen que los docentes se enfrenten a nuevos retos y la escaza investigación del estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito ecuatoriano y aún más en un periodo post confinamiento hace oportuno el estudio (Quillupangui, 2023).

La investigación de Quillupangui (2023) aporta a esta tesis al evidenciar que el estrés laboral influye negativamente en la salud física y mental de los docentes, así como en su desempeño laboral, especialmente en el contexto postpandemia. Este estudio permite contextualizar los desafíos actuales que enfrentan los docentes ecuatorianos con el retorno a la presencialidad, resaltando la urgencia de abordar el estrés desde una perspectiva académica y organizacional.

En la investigación que lleva por título “En la investigación que lleva por título “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO SAN JOSÉ DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2022- 2023”, en donde el objetivo general es presentar alternativas de mejora al contexto laboral para prevenir y reducir el nivel de estrés en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad de Azuay, se concluyó que”, se concluyó que cada persona que sufre estrés puede ocasionar un alto costo para la institución en la que labora, ya que trae como consecuencia: absentismo, alto nivel de rotación, afectaciones en la calidad del trabajo realizado, accidentes, etc. Debido a ello, se plantean algunas sugerencias de estrategias para el control, prevención y reducción del estrés laboral desde dos perspectivas: Intervención a nivel organizacional e Intervención a nivel individual. A partir de los resultados de la presente investigación, se determinó que el contexto laboral es el mayor estresor en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay; por esta razón se propone el siguiente plan de mejora (Román, 2019).

El estudio de Román (2019) enriquece la presente investigación al destacar que el estrés laboral genera consecuencias institucionales significativas como ausentismo, rotación del personal y disminución en la calidad del trabajo docente. Además, sugiere estrategias tanto organizacionales como individuales para prevenir y reducir el estrés, lo que sirve como base teórica para plantear acciones de mejora en el contexto educativo abordado en esta tesis.

2.2 Científico

Ana Varela, en su libro Gestión del Estrés Laboral, argumenta que el estrés puede ser una oportunidad de crecimiento si se detecta y gestiona a tiempo. Distingue entre eustrés (positivo) y distrés (negativo), enfatizando que reconocer las señales tempranas permite canalizar el estrés como un motor de acción. Varela propone un enfoque práctico de tres etapas: comprender el estrés como parte natural, calmar la mente y las emociones con

autorregulación, y desarrollar estrategias de afrontamiento centradas en la solución de problemas y la comunicación efectiva. Para Varela, la gestión del estrés no solo previene el desgaste, sino que fortalece la toma de decisiones, mejora la convivencia laboral y promueve una mente más enfocada y resiliente (Varela, 2020).

Este libro nos resulta útil ya que ofrece un enfoque práctico y positivo sobre el manejo del estrés, destacando la posibilidad de convertirlo en una oportunidad de crecimiento personal y profesional. Esto se relaciona directamente con los hallazgos de la presente investigación, al evidenciar cómo el acompañamiento institucional y la autorregulación emocional pueden mitigar los efectos del estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca.

El libro El estrés laboral: Análisis y prevención de Víctor Vidal Lacosta ofrece una visión integral sobre el estrés en el ámbito laboral, abordando su evolución histórica, aspectos fisiológicos y su impacto en la salud del trabajador. El autor identifica diversas fuentes de estrés laboral, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y las relaciones interpersonales conflictivas, y analiza sus repercusiones en la salud física y mental. Además, propone medidas preventivas tanto a nivel organizacional como individual, destacando la importancia de la evaluación, intervención y aplicación de técnicas prácticas para reducir el estrés (Vidal , 2019).

Respalda teóricamente esta investigación al identificar causas comunes del estrés como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y los conflictos interpersonales, factores que fueron evidenciados en los resultados obtenidos en la muestra docente. Su enfoque integral refuerza la necesidad de intervenciones tanto a nivel organizacional como individual, tal como se propone en esta tesis, y destaca la importancia de aplicar técnicas prácticas y evaluaciones continuas para reducir el impacto del estrés en la salud física y mental del talento humano.

El libro Estrés laboral: fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención de Juana Patlán Pérez ofrece un marco integral para comprender y abordar el estrés en el ámbito laboral. La autora destaca que el estrés es una respuesta adaptativa que, cuando se percibe como amenazante, activa procesos biofisiológicos en el individuo. Desde la psicología, se identifican diversas perspectivas del estrés: como estímulo, respuesta, transacción e interacción. Además, se subraya la importancia de la psicología de la salud ocupacional en la identificación, diagnóstico e intervención del estrés laboral, promoviendo un enfoque holístico que considera tanto los factores negativos como positivos, como la calidad de vida laboral y el bienestar en el trabajo (Patlán , 2021).

Enriquece a esta tesis al ofrecer un marco conceptual sólido que comprende el estrés desde múltiples perspectivas: estímulo, respuesta e interacción. Además, su enfoque desde la psicología de la salud ocupacional valida el análisis del estrés como un fenómeno complejo que requiere intervención estructurada. La relevancia de integrar tanto los factores de riesgo como los elementos protectores, como la calidad de vida laboral, fortalece el fundamento teórico del presente estudio y justifica la importancia de considerar el bienestar integral de los docentes como parte de la gestión del talento humano en el ámbito educativo.

El libro Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral: experiencias latinoamericanas, coordinado por Arturo Juárez García, destaca la importancia de abordar los factores psicosociales en el trabajo, tales como la carga laboral, el clima organizacional y el estilo de liderazgo, mediante intervenciones estructuradas y basadas en evidencia científica. Se presentan estudios de caso en sectores como la educación, la salud y la industria, donde se implementaron programas de intervención que incluyeron técnicas cognitivo-conductuales y estrategias de mejora del entorno laboral. Los resultados evidencian una reducción significativa en los niveles de estrés y una mejora en el bienestar psicológico de los trabajadores (Juárez , 2021).

Respalda los planteamientos de esta tesis al demostrar, mediante estudios de caso, que las intervenciones estructuradas en el entorno laboral tienen efectos positivos en la reducción del estrés. Su énfasis en factores como la carga laboral, el estilo de liderazgo y el clima organizacional coincide con las dimensiones analizadas en esta investigación. Además, la aplicación de técnicas cognitivo-conductuales y la mejora del entorno validan la propuesta de diseñar estrategias institucionales que fortalezcan el bienestar psicológico del personal docente, tal como se recomienda en el capítulo de conclusiones y recomendaciones.

El libro Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios, ofrece un análisis integral sobre las causas, manifestaciones y estrategias para enfrentar el estrés laboral y el síndrome de burnout en el ámbito docente universitario. La investigación destaca que el estrés laboral es una respuesta adaptativa ante demandas laborales que superan los recursos del individuo, y que, si no se gestiona adecuadamente, puede evolucionar hacia el síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización personal. También aborda las consecuencias físicas y psicológicas del estrés, como trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, insomnio, ansiedad y deterioro cognitivo. Además, se enfatiza la importancia de las estrategias de afrontamiento, como el apoyo social, la comunicación efectiva y la gestión del tiempo, para mitigar los efectos negativos del estrés y promover el bienestar docente (Vaquero , Valadez , & Bravo , 2022).

Aporta directamente al análisis de esta tesis al abordar el estrés desde la realidad del ejercicio docente. La identificación del síndrome de burnout como consecuencia del estrés crónico coincide con los síntomas encontrados en la muestra investigada: agotamiento, desmotivación e irritabilidad. Asimismo, la propuesta de aplicar estrategias de afrontamiento como el apoyo social, la comunicación efectiva y la gestión del tiempo ofrece fundamentos prácticos que refuerzan la necesidad de implementar programas de acompañamiento y

autocuidado en la institución educativa, tal como se plantea en las recomendaciones del estudio.

En la investigación titulada Salud mental en la actualidad, la autora Soto Calvo Andrea Patricia expone que los trastornos mentales, como la depresión y la ansiedad, han aumentado significativamente en la población mundial, afectando tanto la calidad de vida como la productividad. Se estima que cerca del 40% de la población en Colombia presentará algún tipo de trastorno mental, y que los costos económicos derivados de estas afecciones superan el billón de dólares anuales a nivel global. Además, se destaca que la salud mental sigue estando rodeada de estigmas sociales, lo que dificulta su abordaje y prevención oportuna. Esta investigación resalta la urgencia de implementar políticas públicas efectivas, así como de promover ambientes laborales saludables y estrategias institucionales que prioricen el bienestar emocional de los trabajadores (Calvo , 2020).

La investigación de Soto Calvo Andrea aporta a esta tesis al evidenciar la creciente prevalencia de trastornos mentales como la ansiedad y la depresión en el contexto actual, especialmente asociados a factores laborales. Sus hallazgos refuerzan la necesidad de promover entornos educativos saludables que prioricen la salud mental del personal docente, alineándose con los resultados de este estudio que muestran signos de afectación emocional en los maestros de la Unidad Educativa Ingapirca debido al estrés laboral.

En la Investigación que lleva por título “Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo”, se concluyó que la investigación sobre salud mental y trastornos mentales en esta investigación revela que las condiciones estructurales y organizacionales del ambiente laboral son factores determinantes en la salud mental de los trabajadores. Un entorno laboral diseñado positivamente puede fomentar la satisfacción y el desarrollo personal, mientras que uno desfavorable puede contribuir a la aparición de trastornos mentales, como ansiedad, depresión y otros problemas relacionados con el estrés laboral. El

estudio también menciona la influencia del estigma y la falta de apoyo social, que son factores que agravan la situación de los trabajadores que ya enfrentan problemas de salud mental (Allande, García, Fagundo, Navarro, & Antonio, 2022).

Este estudio aporta evidencia relevante al mostrar que condiciones estructurales del entorno laboral determinan la salud mental de los trabajadores, validando la importancia de promover espacios positivos en el contexto educativo para prevenir ansiedad, depresión y otros trastornos asociados al estrés.

En la Investigación que lleva por título "El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes", se concluyó que el síndrome de burnout en docentes, se obtuvieron resultados significativos a partir de la aplicación de una encuesta a 200 docentes de instituciones fiscales en el cantón Portoviejo. Se encontró que el 75% de los docentes no conocía el síndrome de burnout, lo que indica una falta de conciencia sobre este problema. Además, el 100% de los encuestados reportó experimentar agotamiento físico y mental, y el 90% mencionó un descenso en la productividad laboral. Los síntomas más frecuentes identificados durante la pandemia incluyeron la falta de motivación absoluta (30%), sensibilidad a la crítica (20%), y pérdida de energía (85%). Estos hallazgos resaltan la necesidad urgente de implementar un sistema de acciones para la prevención del síndrome de burnout, ya que el 100% de los docentes consideró que la presión y el estrés pueden llevar a afectaciones agudas y/o crónicas en su salud mental (Rodríguez, Parrales, Segovia, & Macías, 2021).

El trabajo sobre burnout en docentes contribuye directamente a esta tesis al revelar un alto nivel de agotamiento físico y mental en el magisterio, además del desconocimiento del síndrome. Refuerza la necesidad de implementar acciones institucionales orientadas a la prevención del desgaste emocional y la promoción de la salud mental.

En la Investigación que lleva por título “Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali”, se concluyó que los resultados de la investigación sobre la salud mental y la calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali los resultados también indicaron que el 79.35% de los participantes presentaron ausencia de psicopatología, mientras que el 20.65% mostró 8 presencia de síntomas, siendo los más comunes la sensación de agobio, falta de concentración y problemas de sueño. En términos de satisfacción laboral, se evidenció que los docentes tienen mejores condiciones de trabajo y menor riesgo de presentar alteraciones mentales en comparación con sus colegas asistenciales (Arango & Andrea, 2020).

Este estudio resulta útil para la tesis al comparar la calidad de vida laboral y la salud mental entre fisioterapeutas docentes y asistenciales. Sus hallazgos indican que los docentes presentan menor riesgo de alteraciones mentales cuando cuentan con condiciones laborales adecuadas, lo que refuerza la importancia del entorno organizacional en la estabilidad emocional.

2.3 Conceptual

2.2.1 Demandas laborales

Es una petición o solicitud que interpone un colaborador que considera que sus derechos han sido vulnerados por la empresa. Ésta puede iniciarse por algún incumplimiento de lo pautado en el contrato de trabajo, por un despido injustificado, la falta de pago de salarios en tiempo y forma, jornadas de trabajo excesivas o incluso por circunstancias que se dan en el entorno como puede ser acoso o discriminación. (Haydee, 2023).

2.2.2 Carga de trabajo

La carga de trabajo se refiere al total de tareas y responsabilidades que un empleado debe asumir en un período determinado. Esto incluye tanto las tareas físicas como las mentales y emocionales que afectan a su rendimiento general (Bonifacio, 2025).

2.2.3 Presión de tiempo

Se refiere a la exigencia constante de cumplir tareas en plazos reducidos o ajustados, lo cual puede generar una percepción de urgencia y falta de control sobre el tiempo disponible. Esta presión, frecuente en contextos laborales intensos, afecta tanto la calidad del desempeño como la salud mental del trabajador, provocando ansiedad, errores, fatiga y disminución de la satisfacción laboral (Leskow, 2019).

2.3.4 Exigencias administrativas

Son todas aquellas obligaciones formales, burocráticas y normativas que los trabajadores deben cumplir dentro de una organización, como la elaboración de informes, llenado de formularios, control de asistencia o entrega de documentación. Estas tareas, aunque necesarias, suelen ser percibidas como cargas adicionales que pueden contribuir al estrés cuando interfieren con las funciones sustantivas del trabajo (Del Pozo Barrezueta, 2019).

2.2.4 Condiciones del entorno laboral

Incluyen los aspectos físicos (luz, ventilación, espacio), sociales (relaciones humanas, liderazgo) y organizacionales (estructura, normas, clima) que rodean al trabajador en su lugar de trabajo. Estas condiciones influyen directamente en el bienestar, motivación y productividad del personal. Un entorno favorable mejora la calidad del trabajo y reduce el estrés; uno deficiente, en cambio, puede generar insatisfacción y afectaciones psicológicas (It-Tools, 2025).

2.2.6 Ambiente organizacional

Es el conjunto de características perceptibles del entorno laboral, tales como normas, relaciones interpersonales, estilos de liderazgo y clima emocional, que influyen en la conducta, actitudes y desempeño de los trabajadores. Un ambiente organizacional saludable

promueve el compromiso, la colaboración y la satisfacción; mientras que un ambiente negativo puede desencadenar conflictos, desmotivación y estrés (Ortega, 2023).

2.2.7 Infraestructura

Hace referencia al conjunto de recursos físicos, tecnológicos y logísticos que posee una organización para facilitar el desarrollo eficiente del trabajo. Esto incluye instalaciones, equipos, mobiliario, redes informáticas, materiales de oficina y condiciones del espacio físico. Una infraestructura adecuada no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también reduce la fatiga y promueve el bienestar de los trabajadores (Gayubas, 2025).

2.2.8 Relaciones interpersonales

Son las interacciones sociales, afectivas y comunicativas que se establecen entre individuos dentro del entorno laboral. Estas relaciones, ya sean horizontales (entre colegas) o verticales (entre superiores y subordinados), pueden ser fuente de apoyo emocional o de conflicto. Su calidad influye directamente en la motivación, el sentido de pertenencia y la salud mental de los empleados (Gómez, 2025).

2.2.9 Relaciones con colegas

Implican el vínculo de colaboración, respeto y comunicación que se establece entre compañeros de trabajo. Relaciones positivas entre colegas favorecen el trabajo en equipo, reducen el aislamiento laboral y actúan como un factor protector frente al estrés. Por el contrario, relaciones conflictivas generan tensión, malestar y disminución del rendimiento grupal (Webmazter, 2023).

2.2.10 Relaciones con directivos

Se refiere al tipo de interacción que mantienen los trabajadores con sus líderes o jefes. Una relación basada en el respeto, la escucha y la retroalimentación favorece la confianza y el compromiso. Cuando los directivos aplican estilos autoritarios o indiferentes,

se produce un clima de tensión que puede afectar tanto la salud mental como el desempeño del personal (Machado, 2024).

2.2.11 Relaciones con estudiantes y padres

En el ámbito educativo, estas relaciones se centran en la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la colaboración entre el docente, el estudiante y su familia. Una interacción constructiva mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje y reduce la carga emocional del docente. Por el contrario, la falta de cooperación o la presión por parte de padres o estudiantes puede aumentar el estrés laboral docente (Aulatopia, 2024).

2.2.12 Estado emocional

Se refiere al conjunto de sentimientos, pensamientos y respuestas físicas que una persona experimenta en un momento dado. Es el resultado de la interacción entre la persona, su entorno y su experiencia emocional previa (Miñan, 2024).

2.2.13 Ansiedad

Es una respuesta emocional caracterizada por sentimientos de inquietud, tensión y preocupación excesiva ante situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes. Aunque es una reacción adaptativa en niveles moderados, cuando se presenta de forma constante puede afectar el bienestar psicológico y el desempeño laboral, generando síntomas físicos como insomnio, fatiga o dificultad para concentrarse (Delgar, López, García, Rivas, & Miguel, s.f.).

2.2.14 Tristeza o desánimo

Son estados emocionales caracterizados por falta de motivación, pérdida de interés en las actividades cotidianas y disminución del ánimo. En el contexto laboral, la tristeza puede afectar el rendimiento, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. Si persiste en el tiempo, puede ser indicio de depresión u otros trastornos emocionales que requieren intervención profesional (Psicologia, 2025).

2.2.15 Irritabilidad

es un término utilizado en la psicología describir un estado de ánimo negativo y una reacción exagerada o desproporcionada ante estímulos externos. Se caracteriza por una mayor susceptibilidad a la frustración, impaciencia, cambios repentinos de humor y una menor tolerancia a las situaciones estresantes (Mingrone, 2021).

2.2.16 Función cognitiva

Hace referencia a los procesos mentales que permiten al ser humano recibir, procesar, almacenar y utilizar información. Entre estos procesos se incluyen la percepción, la memoria, la atención, el lenguaje, el razonamiento y la resolución de problemas. Las funciones cognitivas son esenciales para el desempeño laboral, y su deterioro puede afectar la productividad, la seguridad y la toma de decisiones (Mon, 2024).

2.2.17 Concentración

La concentración es la capacidad de mantener el foco de atención sobre un estímulo ignorando información irrelevante. Los problemas de concentración pueden desarrollarse a cualquier edad y tienen un impacto negativo. Así, mejorar el nivel de concentración tiene efectos positivos en el aprendizaje, en la productividad y en el estado psicológico (Solano, 2021).

2.2.18 Toma de decisiones

Es el proceso mediante el cual un individuo evalúa diversas alternativas y elige la que considera más adecuada para resolver un problema o alcanzar un objetivo. Este proceso requiere análisis, juicio crítico y confianza en uno mismo. En contextos laborales, una toma de decisiones eficaz mejora la productividad y reduce el margen de error (Gómez, Toma de decisiones, 2024).

2.2.19 Hábitos

Son patrones de conducta adquiridos mediante la repetición constante, que se vuelven automáticos el tiempo. Los hábitos influyen en la eficiencia, la salud y el bienestar. En el ámbito laboral, los hábitos saludables como la organización, la puntualidad, la alimentación adecuada o el descanso suficiente favorecen el desempeño y previenen el agotamiento físico y mental (Gómez, Hábito - Qué es, formación, tipos, ejemplos y vicios, 2025).

2.2.20 Sueño

Es un estado fisiológico periódico de descanso indispensable para la restauración del organismo, la consolidación de la memoria y el equilibrio emocional. Un sueño reparador contribuye a mantener un buen rendimiento cognitivo y físico, mientras que la privación o alteración del sueño se asocia con fatiga, irritabilidad, disminución de la concentración y aumento del riesgo de enfermedades (Cerdà, 2024).

2.2.21 Alimentación

Es el conjunto de acciones mediante las cuales los seres humanos consumen alimentos para obtener los nutrientes necesarios para su supervivencia, desarrollo y bienestar. Una alimentación equilibrada mejora la energía, la concentración y la salud en general; mientras que una alimentación deficiente puede influir negativamente en el estado de ánimo, la productividad y el sistema inmunológico (Porto & Gardey, 2024).

2.2.22 Interacción social

Es el proceso mediante el cual las personas se comunican, se relacionan e influyen mutuamente dentro de un contexto determinado. La interacción social en el trabajo permite la cooperación, el aprendizaje colectivo y el desarrollo de vínculos afectivos. Una buena calidad de las relaciones sociales actúa como factor protector frente al estrés y favorece la salud mental (Puerta, 2020).

2.3 Legal

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

Artículo 32: Reconoce la salud como un derecho fundamental que debe garantizar el Estado, este derecho incluye la salud mental, entendida como parte integral del bienestar de las personas. En el contexto docente, implica que la institución educativa debe procurar condiciones de trabajo que prevengan el deterioro emocional ocasionado por el estrés laboral.

Artículo 326, numeral 5: Establece que los trabajadores tienen derecho a desempeñarse en un ambiente adecuado, seguro y saludable. En consecuencia, el Estado y las instituciones educativas deben garantizar un entorno libre de riesgos psicosociales que afecten el bienestar de los docentes.

2.3.2 Código del Trabajo (2015)

Artículo 42: Obliga al empleador a proporcionar a los trabajadores medidas de prevención y protección frente a riesgos que afecten su integridad. Aunque históricamente se ha enfocado en riesgos físicos, actualmente se reconoce que los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, forman parte de las obligaciones de seguridad laboral que deben ser gestionadas.

2.3.3 Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

Artículo 5: Reconoce el derecho de los docentes a laborar en condiciones dignas y a recibir una atención integral que incluya su bienestar físico, mental y social. Esto implica que las instituciones educativas deben implementar acciones que protejan la salud mental del personal docente.

Artículo 11: Señala que el sistema educativo debe garantizar la seguridad y protección de todos los actores de la comunidad educativa. Para los docentes, esto significa la obligación institucional de generar un clima laboral que prevenga el agotamiento, la ansiedad y otros efectos derivados del estrés laboral.

2.3.4 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393, 1986)

Este reglamento establece la obligación de identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores. Dentro de estos riesgos se incluyen los de tipo psicosocial, como el estrés. En el ámbito docente, obliga a las instituciones educativas a implementar programas de prevención, control y atención del estrés laboral, con el fin de proteger la salud integral del personal.

2.3.5 Normativa Internacional – Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981, ratificado por Ecuador): Dispone que los Estados deben desarrollar políticas que garanticen condiciones de trabajo seguras y saludables, considerando tanto riesgos físicos como riesgos psicosociales. Esto respalda la obligación de las instituciones educativas de proteger la salud mental de los docentes.

Recomendación 164 de la OIT: Complementa el Convenio 155 e insta a los países miembros a considerar la salud mental de los trabajadores como un elemento clave de la seguridad laboral. En el caso de los docentes, refuerza la importancia de que las políticas educativas incluyan la prevención del estrés laboral.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Investigación Descriptivo

El presente estudio se enmarca en el nivel descriptivo, ya que su propósito principal fue observar, identificar y caracterizar la situación actual del estrés laboral y su impacto en la salud mental de los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca. Este tipo de investigación permitió recoger datos de la realidad tal como se presenta, sin manipular variables, y facilitar el análisis de los fenómenos psicosociales desde una perspectiva objetiva. El nivel descriptivo resultó apropiado para responder a los objetivos planteados, dado que posibilitó diagnosticar con precisión los factores que generan estrés y documentar cómo estos inciden en el estado emocional, cognitivo y conductual del personal docente.

3.2 Enfoque de la Investigación

3.2.1 Investigación Cuantitativo

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se orientó al análisis objetivo y estadístico de datos obtenidos mediante un cuestionario estructurado, aplicado a una muestra censal de docentes. Este enfoque permitió medir con precisión la frecuencia y distribución de factores asociados al estrés laboral y sus efectos en la salud mental. Mediante escalas de valoración tipo Likert, se recolectaron datos numéricos que fueron tabulados e interpretados, facilitando la identificación de tendencias y la comparación entre distintas variables. La rigurosidad del enfoque cuantitativo aporta solidez a las conclusiones del estudio y evidencia la relación entre el entorno laboral y el bienestar psicológico del profesorado.

3.3 Métodos de Investigación

3.3.1 Método Inductivo

El método inductivo se aplicó para construir generalizaciones a partir de observaciones particulares recogidas en el contexto específico de la Unidad Educativa

Ingapirca. A través del análisis de las respuestas obtenidas en las encuestas y entrevistas, se identificaron patrones y regularidades que permitieron comprender las principales fuentes de estrés laboral y sus efectos sobre la salud mental. Este método facilitó el desarrollo de inferencias basadas en la realidad observada, sustentando conclusiones que pueden extenderse a contextos similares.

3.3.2 Método Deductivo

El método deductivo permitió aplicar principios teóricos generales sobre estrés laboral y salud mental, previamente establecidos por autores como la OMS (2023) y Chumbi Sangurima (2019), a la situación concreta de los docentes estudiados. Con base en estas teorías, se analizaron los resultados obtenidos para confirmar si los factores identificados en el marco teórico tienen incidencia en el entorno educativo estudiado. Este método resultó clave para evaluar la pertinencia de los conceptos abordados y para establecer conexiones entre el conocimiento científico y la realidad institucional.

3.3.3 Método Analítico

A través del método analítico, se descompusieron las variables principales del estudio estrés laboral y salud mental en sus respectivas dimensiones e indicadores. Esta descomposición permitió un examen detallado de elementos como carga de trabajo, presión temporal, infraestructura, estado emocional, hábitos y funciones cognitivas. El análisis por componentes facilitó la comprensión de cómo cada subdimensión influye en el fenómeno general, y permitió interpretar con mayor precisión los resultados derivados del cuestionario aplicado.

3.3.4 Método Sintético

El método sintético fue utilizado para integrar los hallazgos individuales obtenidos mediante el análisis de las distintas dimensiones y subdimensiones. Tras identificar los factores específicos que contribuyen al estrés laboral y las manifestaciones particulares en

la salud mental de los docentes, se realizó una síntesis global que permitió establecer relaciones entre ambas variables. Este enfoque integrador contribuyó a la formulación de conclusiones sólidas y a la generación de recomendaciones prácticas para mejorar el entorno laboral docente.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.4.1 Encuesta

Para la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta como medio principal de recolección de datos, por su utilidad en estudios de enfoque cuantitativo. Esta técnica permite recopilar información de forma estructurada y sistemática, facilitando el análisis de variables como el estrés laboral y la salud mental en una población específica.

El instrumento utilizado fue un cuestionario de preguntas cerradas, elaborado con base en dimensiones e indicadores teóricos previamente definidos, este instrumento fue aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca y estuvo estructurado bajo la escala de Likert, permitiendo medir el grado de acuerdo o desacuerdo frente a diversas afirmaciones relacionadas con los factores de estrés laboral y el estado mental del personal docente.

La encuesta, como técnica de investigación consiste en recopilar información a través de un conjunto de preguntas que se presentan de forma estandarizada a los participantes; su objetivo es obtener datos cuantitativos sobre un tema específico, lo cual permite al investigador analizar las percepciones, actitudes y comportamientos de la población estudiada, en este caso, los docentes. Esta técnica resulta especialmente adecuada para identificar patrones y relaciones entre variables en contextos educativos.

3.5 Universo, Población y Muestra

Para el presente estudio se trabajó con una muestra censal, conformada por los 22 docentes que integran la planta docente de la Unidad Educativa Ingapirca. Esta decisión metodológica se justifica en el hecho de que la población total es manejable y accesible,

permitiendo así recoger información de todos los sujetos de estudio, lo que garantiza mayor precisión y representatividad en los resultados obtenidos

3.6 Procesamiento de la Información

Las encuestas serán tabuladas a través de Excel y para las entrevistas se utilizará un análisis de contenido.

El análisis de contenido es una técnica de investigación que implica el estudio sistemático y objetivo de los documentos y artefactos de comunicación para identificar patrones, temas y significados en el contenido. Este método puede ser tanto cualitativo como cuantitativo y se utiliza para analizar tanto el contenido manifiesto (explícito) como el contenido latente (implícito) de los mensajes comunicativos.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta

4.1.1 Análisis e interpretación de datos

ESTRÉS LABORAL

1. **¿Considera que tiene una cantidad excesiva de tareas laborales diarias?**

Tabla 2

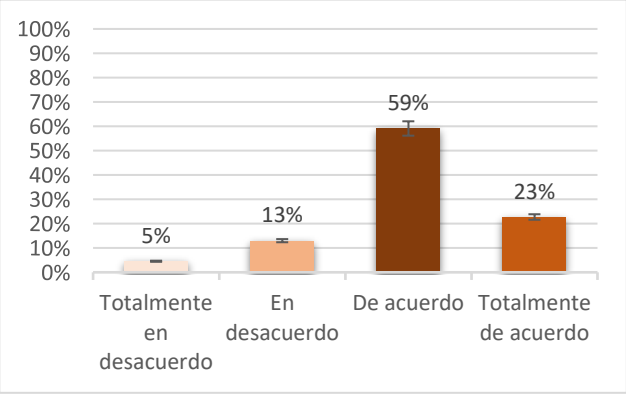
Cantidad de tareas laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	3	13%
De acuerdo	13	59%
Totalmente de acuerdo	5	23%
Total	**22**	**100%**

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 1

Cantidad de tareas laborales



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 82% de los docentes encuestados manifiesta estar de acuerdo (59%) o totalmente de acuerdo (23%) con que enfrenta una cantidad excesiva de tareas laborales diarias, lo que

refleja una situación de sobrecarga persistente en sus funciones. En contraste, el 18% restante expresa estar en desacuerdo (13%) o totalmente en desacuerdo (5%), lo que indica que una minoría no percibe este exceso de trabajo como una carga significativa. Esta diferencia de percepciones revela que, si bien la mayoría experimenta altos niveles de exigencia, algunos docentes podrían estar mejor adaptados a las demandas o contar con estrategias de organización más efectivas.

El elevado porcentaje de docentes que reporta sobrecarga evidencia una de las principales fuentes de estrés laboral en el entorno educativo, esta situación no solo dificulta la adecuada distribución del tiempo y el cumplimiento de responsabilidades pedagógicas, sino que también incrementa el riesgo de fatiga física y emocional. En este contexto, es posible establecer una relación directa entre la cantidad excesiva de trabajo diario y la aparición de síntomas como ansiedad, irritabilidad o agotamiento, esta sobrecarga constituye, por tanto, un factor clave que amerita atención institucional para prevenir consecuencias negativas en la salud mental del personal educativo.

2. ¿Debe llevar trabajo a casa con frecuencia?

Tabla 3

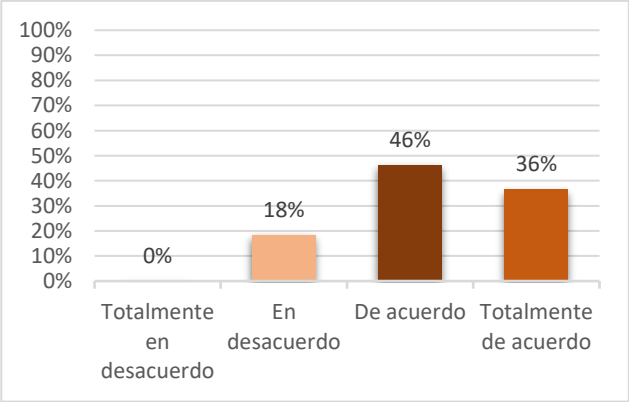
Carga laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	18%
De acuerdo	10	46%
Totalmente de acuerdo	8	36%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 2

Carga laboral



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 82% de los docentes encuestados manifiesta que con frecuencia deben llevar trabajo a casa, de los cuales el 46% está de acuerdo y el 36% totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esta alta proporción evidencia una clara sobrecarga de funciones que no se limita al horario institucional, sino que se traslada al ámbito personal, dificultando la desconexión necesaria para el descanso y la recuperación emocional. En contraste, el 18% de los docentes señala estar en desacuerdo con esta situación, lo cual indica que una minoría logra cumplir

sus responsabilidades dentro del tiempo laboral establecido, posiblemente debido a una mejor organización, menor carga académica o experiencia en la gestión del tiempo.

Esta práctica de extender las responsabilidades laborales al hogar refleja un patrón de trabajo intensificado que afecta directamente el equilibrio entre la vida profesional y personal del docente, ya que esta imposibilidad de desconectarse del entorno educativo genera fatiga acumulada y reduce el tiempo destinado al autocuidado, la convivencia familiar y las actividades recreativas, esenciales para la salud mental. Como consecuencia, pueden aparecer alteraciones del estado de ánimo, como irritabilidad, apatía o tristeza, así como síntomas físicos relacionados con el agotamiento emocional, esto evidencia que la carga laboral prolongada contribuye al estrés crónico y resalta la necesidad de establecer límites claros y estrategias institucionales para proteger el bienestar del personal educativo.

3. ¿Ha experimentado ansiedad por plazos de entrega en el trabajo?

Tabla 4

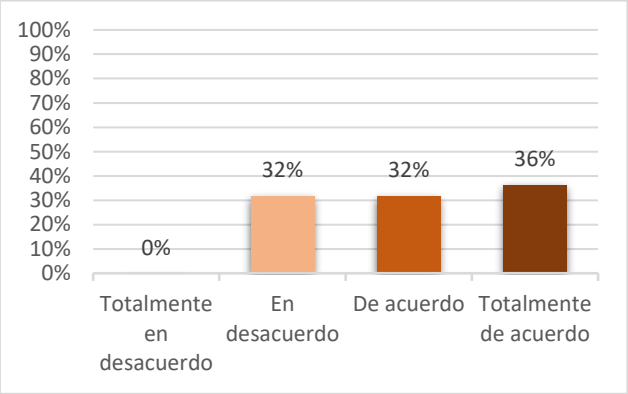
Plazos en entrega de trabajos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	7	32%
De acuerdo	7	32%
Totalmente de acuerdo	8	36%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 3

Plazos en entrega de trabajos



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 68% de los docentes reconoce haber experimentado ansiedad a causa de los plazos de entrega establecidos en su trabajo; de este grupo, el 32% manifestó estar de acuerdo y el 36% totalmente de acuerdo con dicha afirmación. Este resultado pone en evidencia que, para más de dos tercios del personal docente, el cumplimiento de tareas en tiempos ajustados representa una fuente constante de presión y tensión emocional. En contraposición, el 32% de los encuestados señaló estar en desacuerdo, lo que sugiere que, aunque una parte

considerable logra manejar los tiempos de entrega sin experimentar ansiedad, existe una mayoría afectada por la urgencia y la acumulación de responsabilidades.

Esta situación constituye un factor estresante claramente identificado dentro del entorno laboral docente, ya que la presión permanente por cumplir con fechas límite puede generar altos niveles de ansiedad, sensación de insuficiencia de tiempo y una percepción constante de ineficiencia, incluso cuando el docente cumple con sus obligaciones. Esta carga repercute directamente en la salud mental del personal, ya que la ansiedad sostenida puede traducirse en trastornos del sueño, disminución de la concentración, irritabilidad e incluso agotamiento físico.

4. ¿Considera que las exigencias administrativas afectan su desempeño docente?

Tabla 5

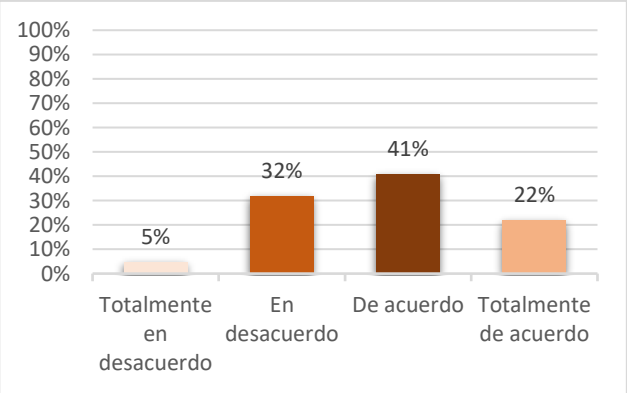
Exigencias administrativas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	7	32%
De acuerdo	9	41%
Totalmente de acuerdo	5	22%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 4

Exigencias administrativas



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 63% de los docentes considera que las exigencias administrativas interfieren con su desempeño pedagógico; dentro de este grupo, el 41% está de acuerdo y el 22% totalmente de acuerdo. Esta percepción refleja una carga burocrática significativa que trasciende las funciones propias de la docencia, obligando a los profesionales a destinar tiempo y energía a tareas que, aunque necesarias para la gestión institucional, reducen el espacio dedicado a la planificación, innovación y acompañamiento educativo. Por otro lado, el 37% de los

docentes no percibe estas exigencias como un obstáculo, ya que el 32% está en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo con la afirmación.

Este resultado permite identificar con claridad una fuente concreta de estrés laboral: el exceso de tareas administrativas, puesto que la acumulación de responsabilidades que no están directamente relacionadas con el proceso enseñanza como reportes, formularios, informes o reuniones técnicas genera una presión adicional que puede provocar frustración, desmotivación y un sentimiento de saturación. Esta sobrecarga afecta directamente el equilibrio emocional del docente, al incrementar su nivel de cansancio mental y limitar su capacidad de enfocarse en su rol principal: educar.

5. **¿Dispone de los recursos necesarios para cumplir con su labor educativa?**

Tabla 6

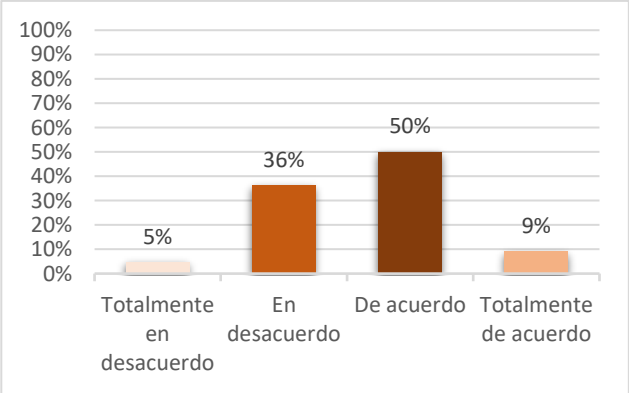
Recursos disponibles

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	8	36%
De acuerdo	11	50%
Totalmente de acuerdo	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 5

Recursos disponibles



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Un 59% de los docentes considera que dispone de los recursos necesarios para cumplir con su labor educativa, de los cuales el 50% está de acuerdo y el 9% totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 41% manifiesta lo contrario, distribuyéndose entre un 36% en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo. Esta distribución evidencia una percepción dividida respecto a las condiciones materiales y logísticas dentro de la institución, lo cual sugiere que, si bien una mayoría valora positivamente los recursos disponibles, una

proporción considerable identifica deficiencias que obstaculizan el desarrollo efectivo de su práctica docente.

Este resultado percibe que la insuficiencia en los recursos necesarios para su labor evidencia un factor de estrés laboral dentro de la Unidad Educativa, ya que la carencia de materiales, tecnología o condiciones básicas puede generar frustración, sensación de impotencia y mayor carga emocional, afectando la capacidad de cumplir eficientemente con sus responsabilidades. Esta situación no solo identifica una fuente concreta de estrés, sino que también se relaciona directamente con la salud mental del personal, ya que trabajar con recursos limitados puede aumentar la ansiedad, el agotamiento y deteriorar el bienestar psicológico, evidenciando la necesidad de condiciones laborales más adecuadas para reducir el estrés y favorecer un desempeño docente efectivo.

6. **¿Considera que los medios tecnológicos disponibles son adecuados?**

Tabla 7

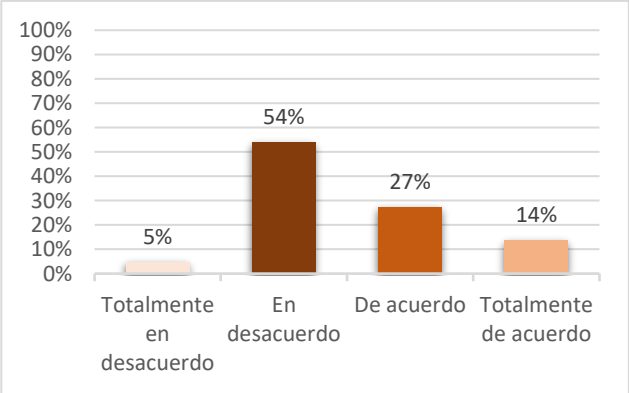
Medios tecnológicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	12	55%
De acuerdo	6	27%
Totalmente de acuerdo	3	14%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 6

Medios tecnológicos



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 59% de los docentes considera que los medios tecnológicos disponibles en la institución no son adecuados para el cumplimiento de su labor educativa; dentro de este grupo, el 54% está en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo con la afirmación de que los recursos son suficientes. En contraste, el 41% manifiesta una percepción positiva, conformado por un 27% que está de acuerdo y un 14% que está totalmente de acuerdo. Estos resultados revelan una marcada insatisfacción en cuanto a las herramientas tecnológicas con

las que cuentan los docentes, evidenciando una brecha entre las necesidades del ejercicio profesional y los recursos realmente disponibles.

Esta percepción negativa apunta a una condición estructural del entorno laboral que afecta directamente el desempeño docente, ya que la falta de tecnología adecuada limita el uso de metodologías activas, el acceso a plataformas educativas, la preparación de materiales digitales y el seguimiento eficiente del aprendizaje. La necesidad constante de compensar estas deficiencias con recursos personales o soluciones improvisadas puede provocar sobrecarga de trabajo, frustración y sensación de abandono institucional; esto también puede repercutir en la salud mental, elevando niveles de ansiedad, agotamiento y tensión emocional, lo que evidencia la relación directa entre condiciones laborales inadecuadas y el estrés en los docentes.

7. **¿Las condiciones físicas del centro educativo influyen en su bienestar laboral?**

Tabla 8

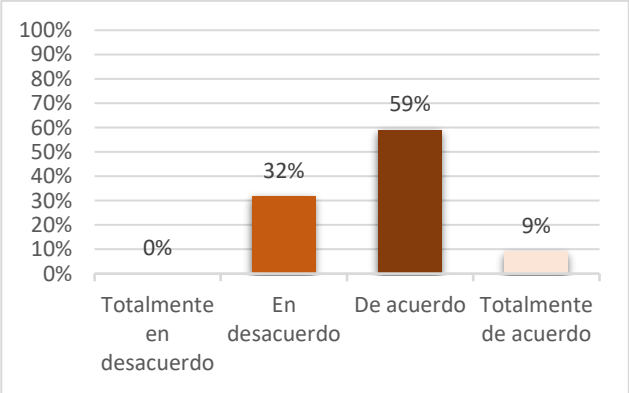
Condiciones físicas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	7	32%
De acuerdo	13	59%
Totalmente de acuerdo	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 7

Condiciones físicas



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 68% de los docentes considera que las condiciones físicas del centro educativo influyen directamente en su bienestar laboral, de los cuales el 59% está de acuerdo y el 9% totalmente de acuerdo. Este resultado destaca la importancia que el personal docente otorga al entorno físico como un componente clave para su comodidad, motivación y desempeño. En contraste, el 32% de los encuestados manifiesta estar en desacuerdo, lo que indica que

una minoría no percibe un impacto significativo de estas condiciones sobre su bienestar emocional o profesional.

La percepción de los docentes indica que las condiciones físicas del centro educativo influyen directamente en su bienestar laboral, evidenciando que factores como la infraestructura, la iluminación, la ventilación y los espacios inadecuados constituyen situaciones que generan estrés; esta relación resalta cómo el entorno físico impacta la comodidad, la motivación y el desempeño, y a su vez afecta la salud mental del personal, como la aparición de ansiedad, fatiga y otras consecuencias emocionales asociadas al estrés. Por lo tanto, mejorar las condiciones del centro educativo se convierte en una estrategia esencial para disminuir el estrés laboral y favorecer un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

8. **¿Ha tenido conflictos con compañeros que afecten su desempeño?**

Tabla 9

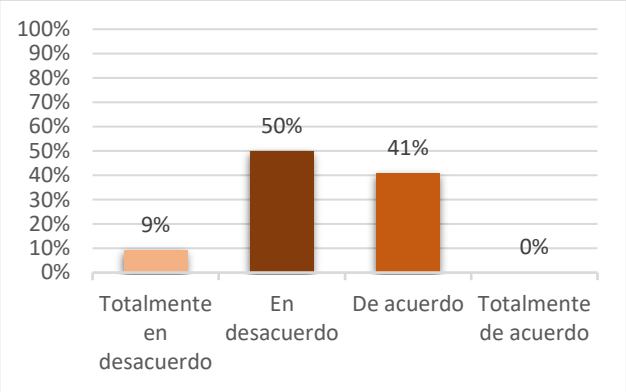
Conflictos interpersonales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	9%
En desacuerdo	11	50%
De acuerdo	9	41%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 8

Conflictos interpersonales



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

En contraste, el 59% restante no percibe afectación por este motivo, compuesto por un 50% en desacuerdo y un 9% totalmente en desacuerdo. El 41% de los docentes reconoce haber tenido conflictos con compañeros que afectan su desempeño, distribuyéndose este grupo en quienes están de acuerdo con esta afirmación. Esta división refleja que, aunque la mayoría mantiene relaciones laborales relativamente estables, existe una proporción

significativa que experimenta tensiones interpersonales que interfieren en su rendimiento profesional.

Los conflictos interpersonales representan una fuente significativa de estrés emocional, ya que pueden generar incomodidad, tensión y un clima laboral negativo, ya que las dificultades en la comunicación y el trabajo en equipo afectan la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la institución, aumentando el riesgo de ansiedad y desmotivación. Este hallazgo evidencia que el estrés laboral no solo proviene de la carga de trabajo, sino también de las relaciones interpersonales, reflejando cómo la dinámica social dentro de la escuela influye en la salud mental de los docentes.

9. ¿Ha sentido trato injusto o discriminatorio por parte de autoridades?

Tabla 10

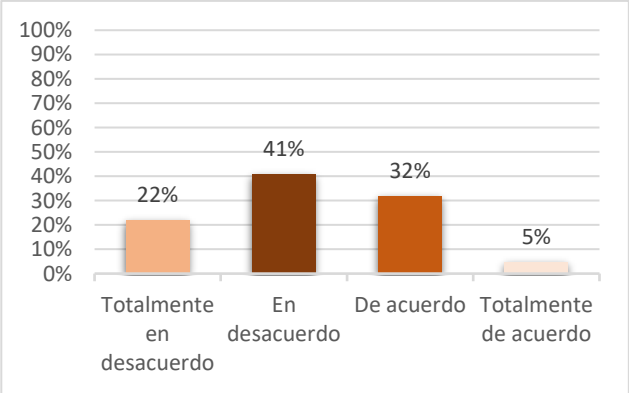
Percepción de trato injusto

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	23%
En desacuerdo	9	41%
De acuerdo	7	32%
Totalmente de acuerdo	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 9

Percepción de trato injusto



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 64% de los encuestados no comparte esta percepción, distribuyéndose entre un 41% en desacuerdo y un 23% totalmente en desacuerdo, lo que indica que una mayoría se siente tratada con justicia o no ha vivido situaciones discriminatorias. Por otro lado, el 37% de los docentes indica haber percibido trato injusto o discriminatorio por parte de las autoridades; de este grupo, el 32% está de acuerdo y el 5% totalmente de acuerdo. Esta percepción pone en evidencia la presencia de tensiones jerárquicas o desigualdades en el

trato dentro del entorno institucional, lo cual puede debilitar el clima laboral y afectar las relaciones verticales entre docentes y directivos.

El porcentaje de docentes que manifiesta haber vivido situaciones de trato injusto merece atención, ya que este tipo de experiencias puede deteriorar progresivamente la motivación laboral, la confianza en la institución y el compromiso con las tareas pedagógicas. La percepción de injusticia influye directamente en la autoestima y el bienestar emocional del trabajador, generando sentimientos de frustración, exclusión, desvalorización o inseguridad. A largo plazo, este tipo de tensiones pueden impactar negativamente en la salud mental del docente, provocando síntomas de ansiedad, irritabilidad o retraimiento social.

10. ¿Recibe quejas o reclamos constantes de los directivos, estudiantes o representantes?

Tabla 11

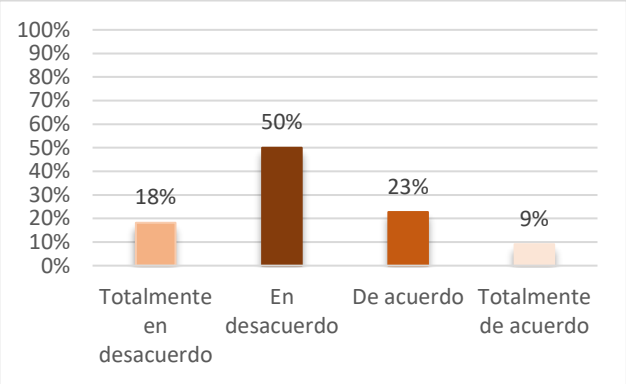
Relaciones conflictivas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	18%
En desacuerdo	11	50%
De acuerdo	5	23%
Totalmente de acuerdo	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 10

Relaciones conflictivas



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 68% no percibe esta situación como frecuente, ya que el 50% está en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, lo cual sugiere que la mayoría mantiene interacciones más estables y respetuosas con los diferentes actores de la comunidad educativa. En contraste, el 32% de los docentes manifiesta recibir quejas o reclamos constantes por parte de directivos, estudiantes o representantes, de los cuales el 23% está de acuerdo y el 9%

totalmente de acuerdo. Este dato revela la existencia de relaciones conflictivas dentro del entorno educativo que pueden estar generando un clima laboral tenso para una parte del personal docente.

Sin embargo, el hecho de que casi un tercio del profesorado se sienta expuesto a constantes críticas o confrontaciones representa un indicador de riesgo psicosocial relevante, ya que la exposición continua a este tipo de tensiones puede tener efectos acumulativos en la estabilidad emocional del docente, generando frustración, sentimientos de incompetencia, baja autoestima e inseguridad en su desempeño profesional. Además, este tipo de interacciones conflictivas pueden afectar la percepción de apoyo institucional, deteriorar la motivación laboral y afectando así a su salud mental.

SALUD MENTAL

1. **¿Ha sentido preocupación excesiva durante su jornada laboral?**

Tabla 12

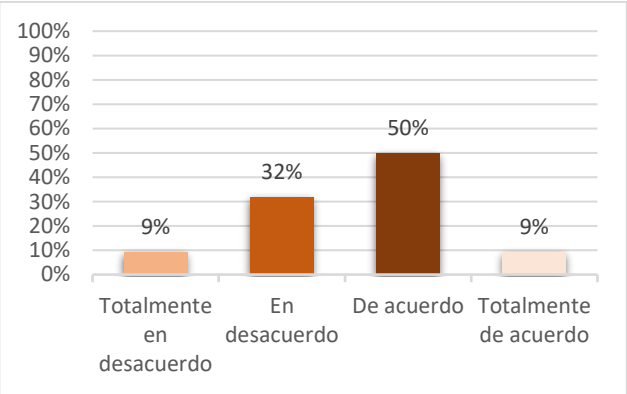
Preocupación excesiva

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	9%
En desacuerdo	7	32%
De acuerdo	11	50%
Totalmente de acuerdo	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 11

Preocupación excesiva



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 59% de los docentes (50% de acuerdo y 9% totalmente de acuerdo) señala haber experimentado preocupación excesiva durante su jornada laboral, lo que evidencia un nivel significativo de afectación emocional dentro de la comunidad educativa, en cambio el 41% (32% en desacuerdo y 9% totalmente en desacuerdo) manifiestan no sentir preocupación.

El hecho de que más de la mitad de los docentes experimente preocupación excesiva es un indicio claro de alteración en la salud mental del personal, ya que este tipo de estado emocional sostenido puede generar consecuencias como ansiedad generalizada, fatiga mental, irritabilidad y reducción del rendimiento profesional. Esta preocupación constante puede ser comprendida como una manifestación directa del impacto del estrés laboral acumulado, especialmente en contextos donde no se cuenta con apoyo institucional suficiente o estrategias de afrontamiento adecuadas. En muchos casos, los docentes tienden a interiorizar las presiones laborales, lo que puede desencadenar procesos de sobre pensamiento, desgaste emocional y sensación de desborde psicológico.

2. ¿Siente nerviosismo o tensión frecuentemente en el trabajo?

Tabla 13

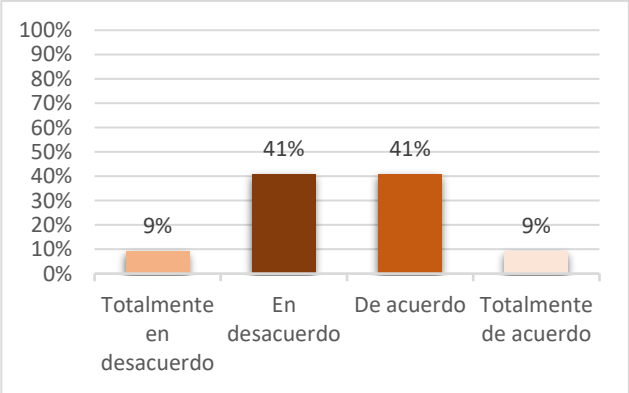
Nerviosismo o tensión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	9%
En desacuerdo	9	41%
De acuerdo	9	41%
Totalmente de acuerdo	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 12

Nerviosismo o tensión



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El resultado muestra una distribución equitativa entre los docentes: el 50% manifiesta sentir nerviosismo o tensión frecuente en el trabajo, compuesto por un 41% que está de acuerdo y un 9% que está totalmente de acuerdo. En contraste, el otro 50% no experimenta esta afectación, con un 41% en desacuerdo y un 9% totalmente en desacuerdo. Esta paridad en las respuestas revela una realidad institucional heterogénea, donde la mitad del personal docente enfrenta episodios recurrentes de tensión emocional, mientras que la otra mitad

parece contar con mayor estabilidad emocional o con mejores herramientas de afrontamiento ante las presiones del entorno laboral.

Este resultado aporta evidencia concreta sobre la presencia de un componente de malestar psicológico en una proporción significativa del equipo docente, ya que el nerviosismo o la tensión constante pueden estar directamente relacionados con factores como la sobrecarga de trabajo, la presión institucional, los conflictos interpersonales o la falta de recursos, elementos ya identificados como estresores dentro del contexto educativo. Esta afectación emocional, si no es atendida de forma oportuna, puede derivar en ansiedad persistente, irritabilidad o agotamiento emocional, comprometiendo no solo la salud mental del docente, sino también su rendimiento y la calidad del ambiente escolar. La existencia de esta división evidencia la necesidad de intervenciones diferenciadas.

3. **¿Se siente desmotivado/a para asistir a su lugar de trabajo?**

Tabla 14

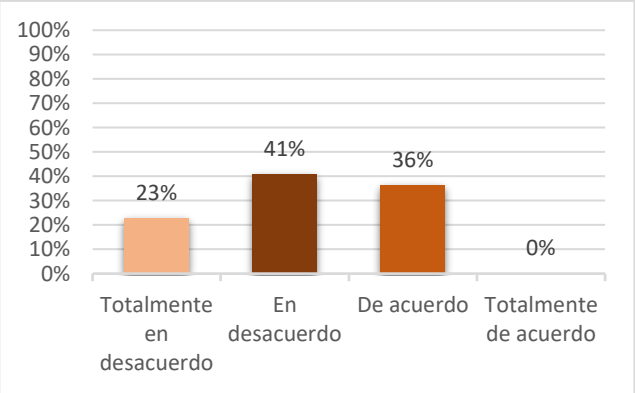
Motivación laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	23%
En desacuerdo	9	41%
De acuerdo	8	36%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 13

Motivación laboral



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 64% de los docentes manifiesta mantener niveles aceptables de motivación laboral, de los cuales el 41% está en desacuerdo y el 23% totalmente en desacuerdo con sentirse desmotivado. Este porcentaje representa un indicador favorable para la institución, ya que refleja que una mayoría del personal conserva el entusiasmo y el compromiso con sus labores. No obstante, el 36% de los docentes indica sentirse desmotivado, lo que

constituye una proporción significativa que debe ser tomada como señal de alerta respecto al bienestar emocional de parte del equipo docente.

Este resultado permite identificar la presencia de desgaste emocional en una fracción importante del profesorado, lo que podría repercutir negativamente en su desempeño, su interacción con estudiantes y su percepción de sentido en el rol que desempeñan. La desmotivación laboral no solo disminuye la productividad, sino que también puede ser una manifestación directa del estrés acumulado, generado por factores como la sobrecarga de trabajo, la presión constante por resultados, la falta de reconocimiento institucional o las dificultades en las relaciones interpersonales. Si esta situación persiste sin atención adecuada, puede evolucionar hacia cuadros más complejos como el síndrome de burnout.

4. **¿Ha tenido reacciones impulsivas o de enojo en el entorno laboral?**

Tabla 15

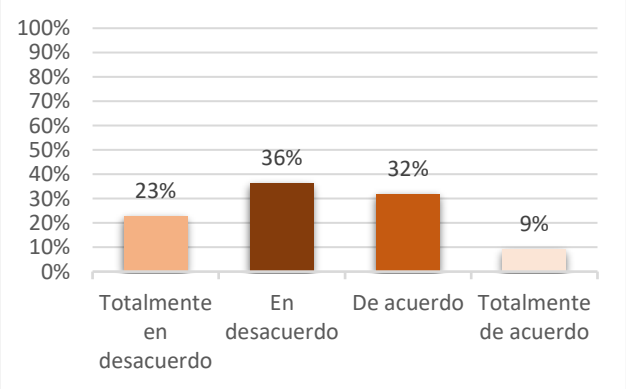
Reacciones impulsivas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	23%
En desacuerdo	8	36%
De acuerdo	7	32%
Totalmente de acuerdo	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 14

Reacciones impulsivas



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 59% de los docentes manifiesta no haber experimentado reacciones impulsivas o de enojo en el entorno laboral, compuesto por un 36% en desacuerdo y un 23% totalmente en desacuerdo. En contraste, el 41% reconoce haber tenido este tipo de comportamientos, distribuido entre un 32% que está de acuerdo y un 9% totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que, si bien la mayoría logra mantener el control emocional en el

ámbito educativo, una proporción considerable del personal docente presenta signos de afectación emocional relacionados con la presión y las demandas laborales.

Este dato revela un indicio claro de desgaste psicológico entre los docentes, ya que las reacciones impulsivas son comúnmente producto de estados de irritabilidad, frustración o agotamiento acumulado. Estas respuestas emocionales pueden surgir cuando las demandas del entorno laboral exceden la capacidad del individuo para gestionarlas adecuadamente, especialmente en contextos marcados por exigencias administrativas, carga de trabajo excesiva o conflictos interpersonales. Además, este tipo de reacciones no solo afectan el clima laboral, sino también la percepción que los estudiantes y colegas tienen del profesional, lo que puede reforzar un ciclo de tensión y estrés.

5. **¿Le resulta difícil concentrarse durante su jornada laboral?**

Tabla 16

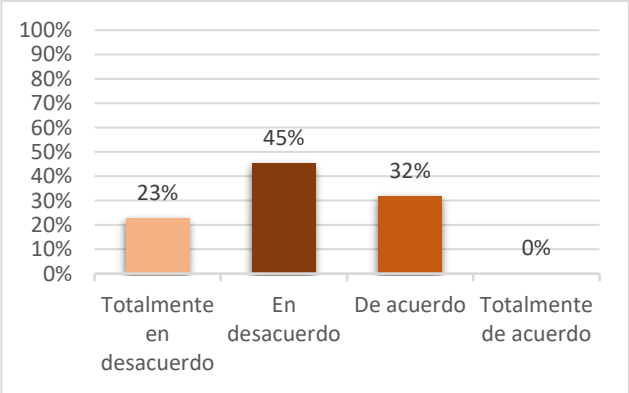
Atención y concentración

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	23%
En desacuerdo	10	45%
De acuerdo	7	32%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 15

Atención y concentración



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 68% de los docentes afirma no tener dificultades de concentración durante su jornada laboral, distribuido en un 45% en desacuerdo y un 23% totalmente en desacuerdo. En contraste, el 32% manifiesta que sí presenta dificultades para concentrarse, lo cual representa una porción relevante del personal que experimenta alteraciones en su rendimiento cognitivo cotidiano.

Este resultado evidencia una afectación moderada en las funciones cognitivas relacionadas con la atención sostenida, la cual puede estar directamente influenciada por el impacto del estrés laboral. La dificultad para concentrarse es un síntoma común asociado a la sobrecarga emocional, la ansiedad persistente o el agotamiento mental, y suele presentarse cuando el individuo se encuentra expuesto a múltiples demandas simultáneas o a un entorno poco favorable para el trabajo. Si bien la mayoría de los docentes parece mantener la concentración, la existencia de un tercio del personal con dificultades en este aspecto es motivo de atención, ya que puede afectar su eficacia pedagógica, generar errores, disminuir la calidad de las clases y aumentar la frustración.

6. **¿Le cuesta tomar decisiones importantes en su trabajo?**

Tabla 17

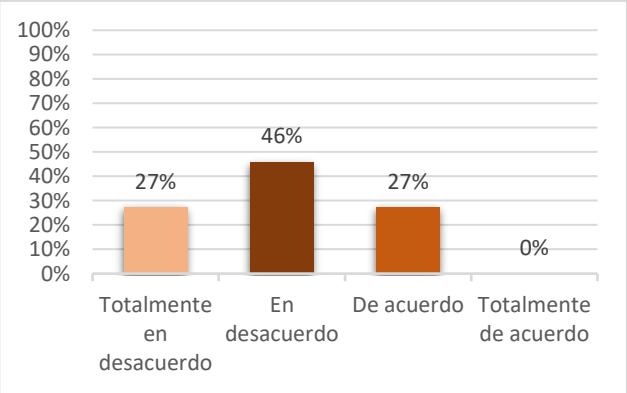
Toma de decisiones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	27%
En desacuerdo	10	46%
De acuerdo	6	27%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 16

Toma de decisiones



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 73% de los docentes señala no tener dificultades para tomar decisiones importantes en su trabajo, compuesto por un 46% que está en desacuerdo y un 27% totalmente en desacuerdo. En contraste, el 27% manifiesta que sí le cuesta tomar decisiones relevantes dentro de su entorno laboral.

Este resultado refleja un indicador moderado de alteración en las funciones cognitivas y emocionales necesarias para un desempeño eficiente. La dificultad para decidir

en el contexto laboral puede estar asociada a síntomas de estrés crónico, tales como inseguridad, bloqueo mental, baja autoconfianza o temor al error, los cuales comprometen el equilibrio psicológico del docente. Estas dificultades suelen intensificarse en ambientes donde existen altas demandas, presión institucional, múltiples responsabilidades simultáneas o escaso apoyo organizacional. Si no se interviene oportunamente, esta problemática puede limitar la autonomía profesional del docente, generar frustración y afectar la calidad de su labor educativa.

7. **¿Tiene dificultades para conciliar el sueño debido al trabajo?**

Tabla 18

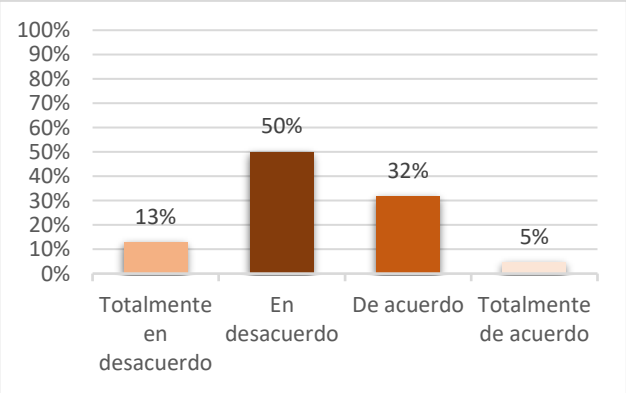
Calidad del sueño

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	13%
En desacuerdo	11	50%
De acuerdo	7	32%
Totalmente de acuerdo	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 17

Calidad del sueño



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 63% de los docentes indica no presentar dificultades para dormir relacionadas con el trabajo, compuesto por un 50% en desacuerdo y un 13% totalmente en desacuerdo. En contraste, el 37% manifiesta tener problemas para conciliar el sueño debido a su labor docente, distribuido entre un 32% que está de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo. Aunque la mayoría mantiene un descanso adecuado, el hecho de que más de un tercio

experimente alteraciones del sueño representa una señal de alerta importante, ya que el descanso es fundamental tanto para el bienestar físico como para el equilibrio emocional.

La presencia de problemas de sueño vinculados al trabajo es un claro indicador de afectación en la salud mental, ya que el descanso nocturno cumple una función esencial en la recuperación física, la regulación emocional y el funcionamiento cognitivo. Las dificultades para dormir pueden estar relacionadas con preocupaciones constantes, sobrecarga de tareas, presión por el cumplimiento de responsabilidades o conflictos no resueltos en el entorno laboral. Además, el insomnio o el sueño interrumpido disminuyen la energía, la concentración y la tolerancia al estrés durante el día, generando un círculo vicioso de agotamiento que compromete la calidad del desempeño docente.

8. ¿Siente que su vida social se ha visto afectada por el trabajo?

Tabla 19

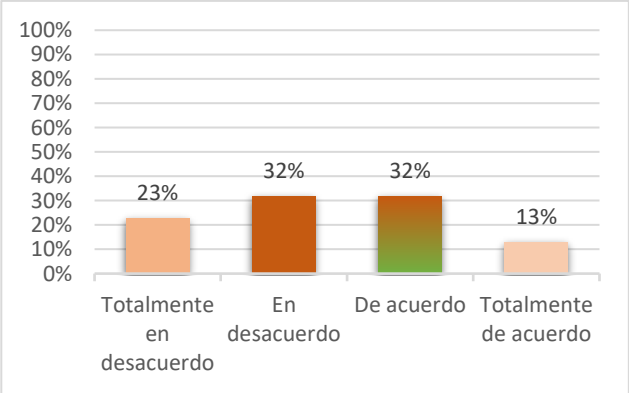
Relaciones interpersonales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	23%
En desacuerdo	7	32%
De acuerdo	7	32%
Totalmente de acuerdo	3	13%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 18

Relaciones interpersonales



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 55% de los docentes afirma que su vida social no se ha visto afectada por el trabajo, compuesto por un 32% en desacuerdo y un 23% totalmente en desacuerdo. Sin embargo, el 45% sí considera que su vida social se ha visto afectada por su actividad laboral, distribuido entre un 32% que está de acuerdo y un 13% totalmente de acuerdo. Este resultado evidencia que, aunque una ligera mayoría mantiene un equilibrio entre su vida profesional y

personal, una proporción importante de docentes experimenta un impacto negativo en sus relaciones sociales fuera del entorno escolar.

Esta afectación en la vida social representa una consecuencia directa del estrés laboral acumulado, especialmente cuando las jornadas extensas, la carga de trabajo o la presión institucional reducen el tiempo y la energía disponibles para compartir con familia o amigos. La interferencia del trabajo en el ámbito personal no solo limita la interacción social, sino que también genera sentimientos de aislamiento, fatiga y frustración, afectando negativamente el bienestar emocional del docente. Además, la falta de espacios de desconexión o recreación puede potenciar síntomas como la irritabilidad, la ansiedad o la desmotivación, contribuyendo al deterioro progresivo de la salud mental.

9. **¿Ha cambiado su patrón alimenticio por problemas relacionados con el trabajo?**

Tabla 20

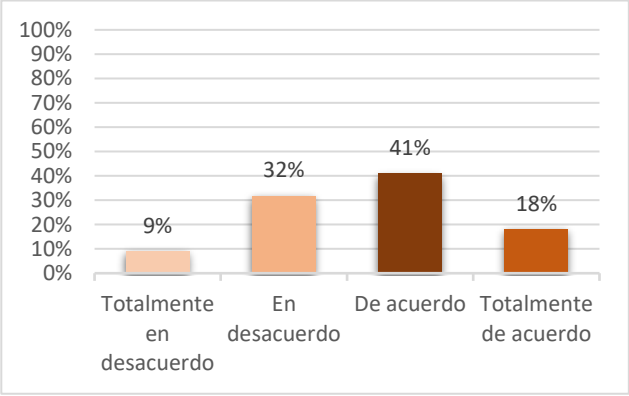
Hábitos alimenticios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	9%
En desacuerdo	7	32%
De acuerdo	9	41%
Totalmente de acuerdo	4	18%
Total	22	100%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 19

Hábitos alimenticios



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Análisis e Interpretación

El 59% de los docentes manifiesta haber cambiado su patrón alimenticio debido a problemas relacionados con el trabajo, de los cuales el 41% está de acuerdo y el 18% totalmente de acuerdo. En contraste, el 41% no ha experimentado alteraciones en su alimentación, con un 32% en desacuerdo y un 9% totalmente en desacuerdo. Este resultado

evidencia que una mayoría significativa del personal docente ha visto afectado uno de sus hábitos básicos de autocuidado a causa de las demandas laborales.

La modificación del patrón alimenticio es una manifestación concreta del impacto del estrés laboral crónico, ya que cambios como omitir comidas, alimentarse a deshoras o recurrir con frecuencia a opciones poco saludables suelen ser respuestas automáticas a la sobrecarga de trabajo, la presión institucional o el agotamiento físico y mental. Estas alteraciones no solo comprometen la salud física aumentando el riesgo de enfermedades gastrointestinales, metabólicas o cardiovasculares, sino que también influyen negativamente en el estado emocional, al debilitar la energía, la concentración y el equilibrio psicológico.

4.1.2 Resultados generales de la encuesta

Tabla 21

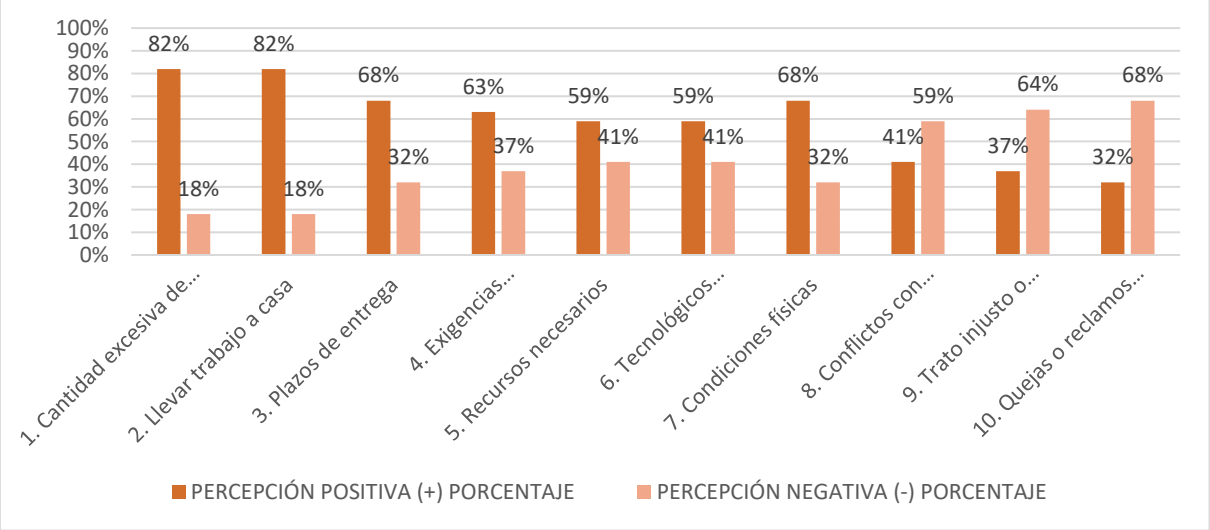
Estrés laboral

ESTRÉS LABORAL	PERCEPCIÓN POSITIVA (+)	PERCEPCIÓN NEGATIVA (-)
PREGUNTA	**PORCENTAJE**	**PORCENTAJE**
1. Cantidad excesiva de tareas	82%	18%
2. Llevar trabajo a casa	82%	18%
3. Plazos de entrega	68%	32%
4. Exigencias administrativas	63%	37%
5. Recursos necesarios	59%	41%
6. Tecnológicos disponibles	59%	41%
7. Condiciones físicas	68%	32%
8. Conflictos con compañeros	41%	59%
9. Trato injusto o discriminatorio	37%	64%
10. Quejas o reclamos constantes	32%	68%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 20

Estrés laboral



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Tabla 22

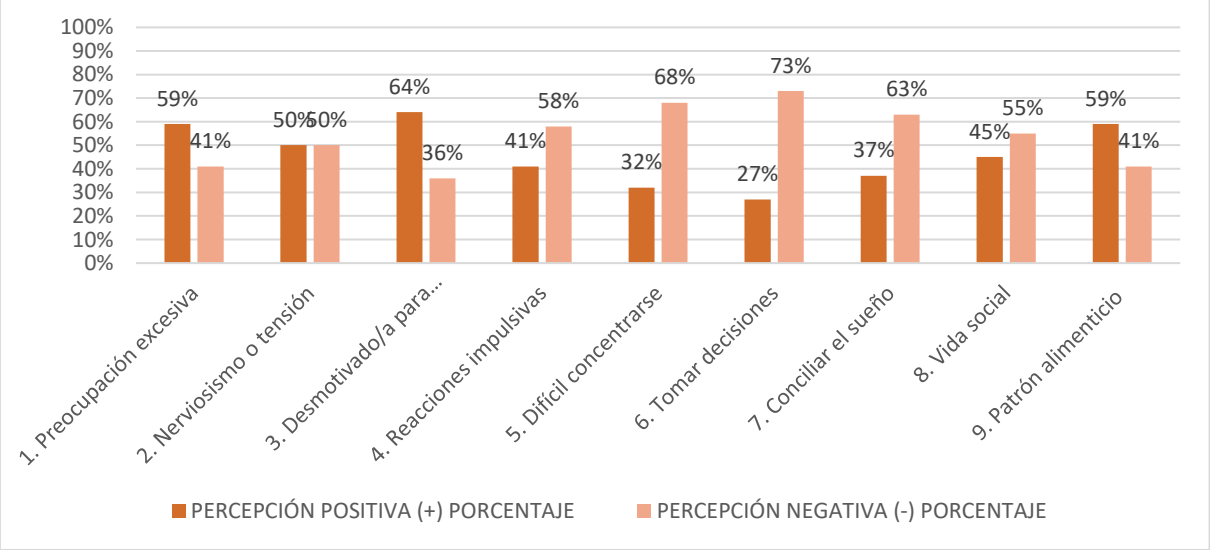
Salud mental

SALUD MENTAL	PERCEPCIÓN POSITIVA (+)	PERCEPCIÓN NEGATIVA (-)
PREGUNTA	**PORCENTAJE**	**PORCENTAJE**
1. Preocupación excesiva	59%	41%
2. Nerviosismo o tensión	50%	50%
3. Desmotivado/a para asistir	64%	36%
4. Reacciones impulsivas	41%	58%
5. Difícil concentrarse	32%	68%
6. Tomar decisiones	27%	73%
7. Conciliar el sueño	37%	63%
8. Vida social	45%	55%
9. Patrón alimenticio	59%	41%

Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

Figura 21

Salud mental



Fuente: Santillán, J. (2025). Elaboración propia

4.2 Resultados en función al cumplimiento del objetivo general

La aplicación del cuestionario permitió conocer la percepción de los docentes respecto al estrés laboral y su impacto en la salud mental. En relación con la variable estrés laboral, se evidenció que la mayoría de los docentes considera que enfrenta una carga excesiva de tareas laborales y que con frecuencia deben llevar trabajo a casa, lo cual refleja una sobrecarga que trasciende el horario institucional. Asimismo, una parte considerable del personal manifiesta experimentar ansiedad por los plazos de entrega establecidos, lo que indica una presión continua por cumplir con responsabilidades administrativas y académicas.

Otro aspecto relevante es que varios docentes señalan que las exigencias administrativas afectan directamente su desempeño, pues interfieren con sus funciones pedagógicas. También se identificaron percepciones divididas respecto a la disponibilidad de recursos y medios tecnológicos adecuados para cumplir con su labor educativa. De igual forma, se reconoce que las condiciones físicas de la institución influyen en el bienestar laboral, convirtiéndose en un factor que puede intensificar la tensión diaria.

En el ámbito interpersonal, aunque una parte de los encuestados reporta no haber tenido conflictos con sus compañeros, otra fracción manifiesta lo contrario, destacando que estas situaciones afectan su rendimiento. Asimismo, algunos docentes expresan haber sentido trato injusto o discriminatorio por parte de autoridades, y otros indican que reciben quejas o reclamos constantes de estudiantes, directivos o representantes, lo cual puede contribuir a un clima laboral adverso.

Respecto a la salud mental, los resultados muestran que varios docentes han experimentado preocupación excesiva durante su jornada laboral, así como nerviosismo o tensión frecuente. También se identifican casos de desmotivación para asistir al trabajo, reacciones impulsivas, dificultades de concentración y problemas para tomar decisiones

importantes. Además, se observaron alteraciones en hábitos básicos como el sueño y la alimentación, así como afectaciones en la vida social, evidenciando que el entorno laboral ha comenzado a impactar en su bienestar emocional y funcional.

4.3 Discusión

Con base en los resultados obtenidos en esta investigación, se demuestra con claridad que el estrés laboral constituye un factor determinante en la afectación de la salud mental de los docentes, coincidiendo con lo planteado por Varela (2020), quien sostiene que el estrés, cuando no se gestiona a tiempo, genera un impacto directo en el equilibrio emocional y en el desempeño profesional. Esta condición se evidenció en la Unidad Educativa Ingapirca, donde la sobrecarga de tareas, las exigencias administrativas y la presión por plazos afectan significativamente la estabilidad emocional de los docentes.

Desde la perspectiva teórica, Patlán (2021) afirma que el estrés laboral es una respuesta adaptativa que, al percibirse como amenazante, activa procesos que alteran el bienestar psicológico del trabajador. Esto se refleja en los datos de esta investigación, donde el 82% de los docentes manifestó una carga excesiva de trabajo, confirmando la presión estructural del entorno educativo. Además, tal como lo señalan Vaquero , Valadez , & Bravo (2022), la falta de estrategias de afrontamiento ante el síndrome de burnout contribuye al desgaste emocional progresivo, lo que también se observó en esta población docente, donde más del 50% reconoció síntomas de ansiedad, irritabilidad o falta de concentración.

En cuanto a la salud mental, se reafirma lo establecido por Allande, García, Fagundo, Navarro, & Antonio (2022), quien destaca que las condiciones laborales desfavorables pueden provocar trastornos como ansiedad, alteraciones del sueño y problemas relacionales. El 59% de los docentes reportó preocupación constante, mientras que un número importante mostró dificultades para dormir, alimentarse adecuadamente y mantener relaciones sociales estables. Esto refuerza que el estrés laboral no solo afecta el ámbito profesional, sino que también se extiende al plano personal, alterando hábitos básicos de autocuidado.

Por otro lado, estudios como los presentados en Juárez (2021), demuestran que el estrés laboral no atendido genera consecuencias institucionales como desmotivación,

reducción del compromiso laboral y deterioro del ambiente educativo. Esta investigación aporta evidencia empírica al respecto, ya que más de un tercio de los docentes manifestó sentirse desmotivado para asistir a su lugar de trabajo, lo que pone en riesgo la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En conjunto, los resultados de este estudio confirman que el estrés laboral es un fenómeno multifactorial que afecta el bienestar psicológico de los docentes, reduciendo su motivación, su funcionalidad cognitiva y su salud general. Esto refuerza la urgencia de implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención, contención emocional y mejora de las condiciones laborales, tal como lo sugieren autores como Varela (2020) y Patlán (2021), desde un enfoque práctico y de salud ocupacional integral.

CONCLUSIONES

El estudio realizado en la Unidad Educativa Ingapirca reveló una clara influencia del estrés laboral en la salud mental de sus docentes. Se comprobó que diversos factores estresantes inherentes al entorno laboral educativo como la sobrecarga de trabajo, las demandas administrativas y las condiciones institucionales, impactan directamente el bienestar psicológico del personal docente. Esta investigación confirma que el estrés laboral no solo perjudica el desempeño profesional, sino que también genera problemas emocionales y cognitivos que deterioran la salud mental, estableciendo una conexión innegable entre el estrés en el ámbito educativo y la disminución de la estabilidad emocional y funcional de los maestros.

En la investigación realizada se identificaron con precisión las diversas fuentes de estrés laboral que experimentan los docentes del plantel como la excesiva carga de tareas académicas y administrativas, la constante presión por cumplir múltiples responsabilidades en plazos ajustados, la insuficiencia de recursos pedagógicos adecuados y las complejas dinámicas interpersonales con directivos, colegas y padres de familia. Los encuestados reconocieron estas condiciones recurrentes como elementos que disminuye su motivación y capacidad de adaptación. Estos hallazgos respaldan teorías que señalan al ambiente de trabajo como un factor crucial en la determinación del nivel de estrés que percibe un empleado.

Se determinó que la salud mental actual de los docentes presenta signos de un deterioro constante. Los instrumentos de evaluación aplicados evidenciaron la presencia frecuente de síntomas como ansiedad, preocupación persistente, irritabilidad, desánimo y dificultades para concentrarse, estas manifestaciones son indicativas de una tensión emocional prolongada, resultante de la exposición continua a factores estresantes que no se

están abordando de manera efectiva. Adicionalmente, varios docentes manifestaron un agotamiento tanto físico como emocional que afecta negativamente su calidad de vida dentro y fuera del ámbito laboral, lo que constituye una señal de alerta importante para la institución educativa.

La relación observada entre los niveles de estrés reportados y los indicadores de malestar psicológico confirma que el estrés actúa como un factor que desencadena y agrava los problemas de salud mental. Esta investigación demuestra que a mayor intensidad y frecuencia de los factores estresantes en el trabajo mayor es la probabilidad de que el personal docente desarrolle síntomas emocionales o cognitivos que impactan su bienestar general. En consecuencia, se concluye que la implementación de estrategias de prevención y gestión del estrés laboral es fundamental para proteger y fortalecer la salud mental del profesorado.

RECOMENDACIONES

Diseñar e implemente un plan integral de gestión del estrés docente, el cual contemple acciones preventivas, espacios de diálogo, acompañamiento psicológico y actividades de autocuidado. Esta intervención debe formar parte de la cultura institucional, priorizando el bienestar emocional del personal como un eje clave para mejorar la calidad educativa. Invertir en la salud mental de los docentes no solo contribuye a su estabilidad individual, sino que también favorece el clima organizacional y el rendimiento pedagógico.

Realizar un diagnóstico periódico de los factores que generan estrés entre los docentes, a través de encuestas anónimas o grupos focales. Con base en esa información, se podrán establecer medidas concretas como la redistribución equitativa de la carga laboral, la simplificación de procesos administrativos innecesarios, y la mejora de las condiciones de trabajo. Asimismo, es fundamental fomentar un ambiente de apoyo institucional que permita a los docentes expresar sus preocupaciones sin temor a represalias.

Establecer un programa de monitoreo y promoción de la salud mental del personal docente, en coordinación con profesionales del área de psicología educativa o salud ocupacional. Este programa puede incluir evaluaciones emocionales anuales, talleres de manejo del estrés, pausas activas, técnicas de relajación y asesoría individual. Además, es necesario crear una cultura de sensibilización sobre la importancia del bienestar emocional como parte del desarrollo profesional del docente.

Promover la creación de políticas institucionales orientadas a la prevención del estrés laboral, que incluyan espacios de acompañamiento psicológico, asesoramiento profesional y estrategias de comunicación efectiva entre docentes y directivos, con el objetivo de reducir los factores estresantes en el entorno educativo y mejorar la salud mental y el desempeño del personal docente.

BIBLIOGRAFIA

Juárez , G. A. (2021). *Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral: experiencias latinoamericanas.* México: Bonilla Artigas Editores. Obtenido de eLibro de la Universidad Estatal de Bolívar

Patlán , P. J. (2021). *Estrés laboral: fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención.* México: UNAM. Obtenido de eLibro de la Universidad Estatal de Bolívar

Varela, A. (2020). *Gestón del estrés laboral.* Madrid: RA-MA Editorial. Obtenido de eLibro de la Universidad Estatal de Bolívar

Vidal , L. V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención.* Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de eLibro de la Universidad Estatal de Bolívar

Vaquero , C. J., Valadez , R. A., & Bravo , G. M. (2022). *Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios.* México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Obtenido de eLibro de la Universidad Estatal de Bolívar

Allande, C. R., García, I. J., Fagundo, R. J., Navarro, A. Y., & Antonio, J. (01 de 21 de 2022). SALUD MENTAL Y TRASTORNOS MENTALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO. *Revista española*. Obtenido de Revista española: file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/Escritorio/ANTEPROYECTO/SALUD%20MENTAL/SALUD%20MENTAL%20Y%20TRASTORNOS%20MENTALES%20EN%20LOS%20LUGARES%20DE%20TRABAJO.pdf

Arango, D. C., & Andrea, O. C. (2020). Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali. *Revista de psicología Universidad de Antioquia*. Obtenido de Revista de psicología Universidad de

Antioquia: file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/Escritorio/ANTEPROYECTO/SALUD%20MENTAL/Salud%20mental%20y%20calidad%20de%20vida%20laboral.pdf

Aulatopia. (26 de 08 de 2024). *Cómo mejorar la comunicación con estudiantes y padres*. Obtenido de Aulatopia: https://aulatopia.com/relaciones-interpersonales-en-el-aula/como-mejorar-la-comunicacion-con-estudiantes-y-padres/

Bonifacio, R. (10 de 02 de 2025). *Carga de trabajo: Definición, Tipos y estrategias de gestión* . Obtenido de Shiftbase: https://www.shiftbase.com/es/glosario/carga-de-trabajo

Calvo , S. A. (2020). Salud mental en la actualidad Salud mental en la actualidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*.

Cerdà, A. (3 de 06 de 2024). *EL SUEÑO. ¿Qué es? ¿Cómo es? ¿Qué ocurre? ¿Qué efecto tiene?* Obtenido de FisioCraneo: https://www.fisiocraneo.com/el-sueno-parte-1

Choto, R. (2020). *INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS.* Panamá.

Del Pozo Barrezueta, H. (03 de 07 de 2019). Obtenido de LEXISFINGER: https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2018/08/CODIGO-ORGANICO-ADMINISTRATIVO.pdf

Delgar, B., López, E., García, L., Rivas, M., & Miguel, S. (s.f.). *Ansiedad | causas, síntomas, tratamiento | PortalCLÍNIC*. Obtenido de Clínic Barcelona: https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/trastornos-de-ansiedad

Gayubas, A. (2 de 04 de 2025). *Infraestructura - Concepto, tipos y ejemplos*. Obtenido de Concepto: https://concepto.de/infraestructura/

Gómez, M. (13 de 12 de 2024). *Toma de decisiones*. Obtenido de Concepto: https://concepto.de/toma-de-decisiones/

Gómez, M. (8 de 04 de 2025). *Hábito - Qué es, formación, tipos, ejemplos y vicios*. Obtenido de Concepto: https://concepto.de/habito/

Haydee, J. (14 de 08 de 2023). *Demanda laboral: tipos y cómo afrontarlas*. Obtenido de Pandapé: https://www.pandape.com/blog/demanda-laboral/

It-Tools. (22 de 01 de 2025). *Entorno laboral: ¿Qué es? y ¿Cuáles son sus características?* Obtenido de Runa: https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/entorno-laboral/

Leskow, E. C. (2019). *Presión - Concepto, tipos de presión y ejemplos*. Obtenido de Concepto: https://concepto.de/presion-2/

Machado, E. (24 de 10 de 2024). *Qué características tiene un buen directivo: 10 habilidades clave*. Obtenido de Delivering Happiness: https://deliveringhappiness.es/que-caracteristicas-tiene-un-buen-directivo/

Manrique, R. H. (2023). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022.* Lima.

Mingrone, G. A. (27 de 12 de 2021). *Irritabilidad: qué es, causas, síntomas y cómo controlarla*. Obtenido de psicologia-online.com: https://www.psicologia-online.com/irritabilidad-que-es-causas-sintomas-y-como-controlarla-6092.html

Ministerio de Salud Pública. (2019). Obtenido de MSP impulsa la construcción participativa del Plan Nacional de Salud Mental 2020 -2025: https://www.salud.gob.ec/msp-impulsa-la-construccion-participativa-del-plan-nacional-de-salud-mental-2020-2025/

Miñan, M. (30 de 05 de 2024). *Definición de Estado Emocional en Psicología: Ejemplos, Que es, Autores*. Obtenido de DefinicionWiki:

https://definicionwiki.com/definicion-de-estado-emocional-en-psicologia-ejemplos-que-es-autores/

Mon, M. (27 de 11 de 2024). *Funciones cognitivas: ¿qué son y cómo se desarrollan?* Obtenido de Terapify: https://www.terapify.com/blog/funciones-cognitivas/

OMS. (21 de 02 de 2023). Obtenido de Estrés: https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress

OPS/OMS. (17 de 06 de 2022). *OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de Salud Mental: https://www.paho.org/es/temas/salud-mental?utm_source=

Ortega, C. (26 de 07 de 2023). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. Obtenido de QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/#Que_es_el_clima_organizacional

Porto, J., & Gardey, A. (18 de 06 de 2024). *Alimentación - Qué es, definición y concepto*. Obtenido de Definición.de: https://definicion.de/alimentacion/

Psicologia, I. (10 de 3 de 2025). *Tristeza y desánimo. ¿Cómo afrontarlos? - IPSIA Psicología*. Obtenido de IPSIA Psicología: https://www.psicologosmadrid-ipsia.com/tristeza-y-desanimo-como-afrontarlos/

Puerta, A. (26 de 06 de 2020). *Interacción social: teoría, tipos, ejemplos de interacciones*. Obtenido de Lifeder: https://www.lifeder.com/interaccion-social/

Quillupangui, J. W. (2023). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO SAN JOSÉ DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2022-2023.* Quito-Ecuador.

Rodríguez, R. G., Parrales, L. S., Segovia, F. D., & Macías, A. M. (19 de 06 de 2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes. *Revista*

Sinapsis. Obtenido de Revista Sinapsis: file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/Escritorio/ANTEPROYECTO/SALUD%20MENTAL/El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20y%20sus%20consecuencias%20en%20la%20salud%20mental%20de%20los%20docentes..pdf

Román, R. R. (2019). *Medicion del nivel del estres laboral en los docentes de la facultad de medicina de la Universidad del Azuay, año 2019*. Obtenido de Universidad de Azuay: https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9658/1/15291.pdf

Solano, E. (25 de 12 de 2021). *¿Qué es la Concentración? – Definición, Tipos e Importancia - Aprendí Hoy...* Obtenido de Aprendí Hoy...: https://aprendihoy.com/concentracion/#google_vignette

Téllez, M. N., Ayala, M. G., & Lomas, D. M. (07 de 10 de 2015). *ESTRATEGIA PREVENTIVA EN SALUD MENTAL PARA DOCENTES CON ESTRÉS*. Obtenido de Revista Científica Multidisciplinaria: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/root,+15-32_MRCM_V1N2-2015.pdf

Webmazter. (11 de 09 de 2023). *Como debe ser las relaciones con mis companeros de clase*. Obtenido de Mexinea Blog: https://www.mexinea.com/como-debe-ser-las-relaciones-con-mis-companeros-de-clase/

Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (1 de 1 de 2024). *Este estudio cuantitativo examinó a 148 trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en Ambato. Utilizando instrumentos de la OIT y el Ministerio de Trabajo, se identificó que el 79,1% de los encuestados presentaba niveles elevados de*. Obtenido de Gestio et Productio Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00392024000100004&script=sci_arttext

ANEXOS

Tabla 23

Cronograma (Gantt)

ACTIVIDADES	ene-25	feb-25				mar-25				abr-25					may-25			
	S4	S 1	S 2	S 3	S4	S 1	S 2	S 3	S4	S 1	S 2	S 3	S4	S 1	S 2	S 3	S 4
Inscripción del estudiante																	
Análisis y revisión del anteproyecto de integración curricular.																	
Corrección del anteproyecto por parte de los estudiantes.																	
Inscripción de estudiante, aprobación del anteproyecto y designación de director y pares académicos																	
Entrega de anteproyecto de los pares académicos para la revisión																	
Revisión del anteproyecto por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones																	
Acoger las recomendaciones de los pares y presentar certificado de cumplimiento																	
Desarrollo del trabajo de integración curricular (proyecto)																	
Revisión del proyecto final por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones																	
Acoger las observaciones de los pares académicos																	
Desarrollo del trabajo de integración curricular (proyecto)																	
Revisión del proyecto final por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones																	
Acoger las observaciones de los pares académicos																	
Emisión del certificado de validación para la defensa con la firma del director t pares académicos																	
Recepción del proyecto con las respectivas certificaciones para la defensa																	
Emisión de la calificación del trabajo escrito																	

Tabla 24

Presupuesto Ejecutado

PRESUPUESTO	
ACTIVIDADES DESARROLLADAS	**COSTO**
Impresiones y anillado	18
Pasajes	10
Internet	40
TOTAL	**68**

Anexo 1

Cuestionario: Encuesta empleada a los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR "EXTENSIÓN SAN MIGUEL"

CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tema: Estrés laboral y salud mental en los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca, parroquia Santa Rosa de Cuzubamba, cantón Cayambe, provincia Pichincha, año 2025.

Objetivo: Recabar información sobre el estrés laboral y la salud mental en los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca.

Instrucciones: Lea cada pregunta y de la manera más honesta elija la opción que sea más adecuada para usted. Sus respuestas serán de gran valor para la investigación.

GÉNERO

- **Femenino**
- **Masculino**

ESTRÉS LABORAL

Es una respuesta física y emocional que experimenta un trabajador cuando las demandas del entorno laboral superan sus capacidades o recursos personales. Se manifiesta a través de síntomas como fatiga, irritabilidad, ansiedad o baja productividad y puede ser provocado por factores como la sobrecarga de trabajo, presiones constantes, relaciones laborales conflictivas o la falta de reconocimiento.

1. ¿Considera que tiene una cantidad excesiva de tareas laborales diarias?

- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Debe llevar trabajo a casa con frecuencia?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿Ha experimentado ansiedad por plazos de entrega en el trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Considera que las exigencias administrativas afectan su desempeño docente?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿Dispone de los recursos necesarios para cumplir con su labor educativa?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. ¿Considera que los medios tecnológicos disponibles son adecuados?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. ¿Las condiciones físicas del centro educativo influyen en su bienestar laboral?

- **Totalmente en desacuerdo**
- **En desacuerdo**
- **De acuerdo**
- **Totalmente de acuerdo**

8. ¿Ha tenido conflictos con compañeros que afecten su desempeño?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo

9. ¿Ha sentido trato injusto o discriminatorio por parte de autoridades?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. ¿Recibe quejas o reclamos constantes de los directivos, estudiantes o representantes?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

SALUD MENTAL

Es un estado de equilibrio emocional, psicológico y social que permite a las personas afrontar el estrés cotidiano, trabajar productivamente y establecer relaciones saludables; también es un componente esencial del bienestar general y está influida por factores personales, familiares, sociales y laborales. Cuando la salud mental se ve afectada, pueden aparecer trastornos como la ansiedad, depresión o el agotamiento emocional, lo que repercute en la calidad de vida y en el desempeño laboral de las personas.

1. ¿Ha sentido preocupación excesiva durante su jornada laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Siente nerviosismo o tensión frecuentemente en el trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo

- Totalmente de acuerdo

3. ¿Se siente desmotivado/a para asistir a su lugar de trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Ha tenido reacciones impulsivas o de enojo en el entorno laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿Le resulta difícil concentrarse durante su jornada laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. ¿Le cuesta tomar decisiones importantes en su trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. ¿Tiene dificultades para conciliar el sueño debido al trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8. ¿Siente que su vida social se ha visto afectada por el trabajo?

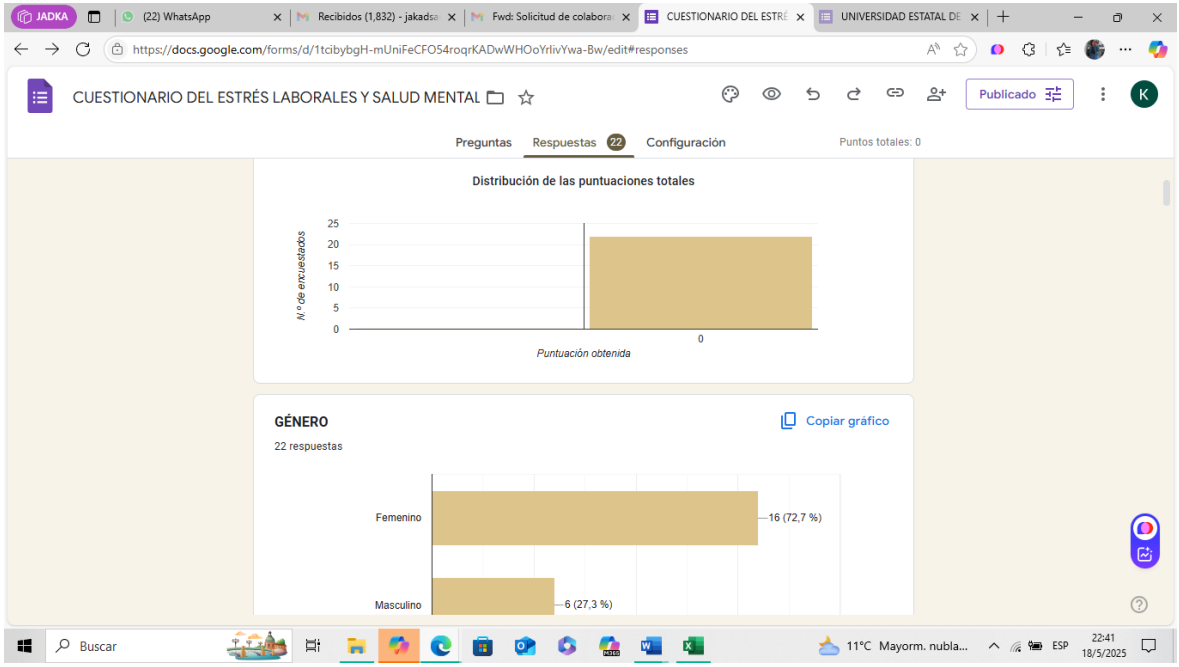
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. ¿Ha cambiado su patrón alimenticio por problemas relacionados con el trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Anexo 2

Captura de la encuesta aplicada



Anexo 3

Fotos de la Institución







Anexo 4

Oficio



Cayambe, 11 de abril del 2025

Recibido
11-04-2025
MSc. Carlos Cumbal
UNIDAD EDUCATIVA INGAPIRCA
RECTORADO

MSc. Carlos Cumbal

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA INGAPIRCA

Presente

De mi consideración

Yo, **KARINA JADIRA SANTILLAN BORJA** con número de C.I **1755994165,** estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano de Noveno Ciclo de la Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel, me dirijo a usted con el propósito de solicitarle de la manera más cordial su autorización para llevar acabó mi tema de tesis en la Unidad Educativa Ingapirca, titulado **"Estrés laboral y salud mental en los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca, parroquia Santa Rosa de Cuzubamba, cantón Cayambe, provincia Pichincha, año 2025.**

Agradezco de antemano su atención a mi solicitud y me comprometo a cumplir con todas las normativas de la Institución .

Quedo a la espera de su respuesta favorable y estoy a su disposición para cualquier aclaración adicional que requiera.

Atentamente,

Karina Jadira Santillan Borja
Correo: jakadsanti1996@gmail.com
Celular: 0983308144

CS Escaneado con CamScanner

Anexo 5

Aceptación

UNIDAD EDUCATIVA "INGAPIRCA"
Educamos con respeto, justicia y libertad
Educación Inicial, Básica y Bachillerato General en Ciencias
Acuerdo # 2831
Calle Velasco Ibarra s/n, barrio Central, telf. 2164377
CUZUBAMBA – CAYAMBE – PICHINCHA – ECUADOR

Oficio 054 UEI.RECTORADO

Santa Rosa de Cuzubamba, 20 de mayo de 20

Señores

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Presentes-

De mi especial consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de la Unidad Educativa "Ingapirca".

Yo Carlos Robert Cumbal Navarrete, en mi calidad de Rector de la Unidad Educativa Ingapirca de la parroquia Santa Rosa de Cuzubamba del cantón Cayambe, acuso recibo del oficio sin número de fecha 11 de abril de 2025 en el que solicitan la autorización para poder aplicar el tema de tesis por parte de la señorita SANTILLAN BORJA KARINA JADIRA con cedula de ciudadanía 1755994165, a través del presente doy el visto bueno para que pueda realizar su trabajo y daremos las facilidades del caso.

En espera de la favorable acogida que estamos seguros sabrá dar al presente desde ya anticipamos nuestros sinceros agradecimientos.

Atentamente,

.....

MSc. Carlos Cumbal Navarrete
RECTOR UNIDAD EDUCATIVA INGAPIRCA
C.C. 1708795727
Email: carlos.cumbal@educacion.gob.ec
Celular: 0984416731

UNIDAD EDUCATIVA RECTORADO INGAPIRCA

Escaneado con CamScanner

Anexo 6

Certificado e informe del Turniting

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. RAFAEL ALEJANDRO SÁNCHEZ MACÍAS, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Estrés laboral y salud mental en los docentes de la Unidad Educativa Ingapirca, parroquia Santa Rosa de Cuzubamba, cantón Cayambe, provincia Pichincha, año 2025."**, presentado por la señorita **Santillan Borja Karina Jadira**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 3%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 15 de mayo del 2025

Atentamente,

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macias
Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Santillán Karina

Estrés laboral y salud mental de los docentes en la Unidad Educativa Ingapirca, ubicada en Santa Ros

My Files
My Files
Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:459757606

Fecha de entrega
16 may 2025, 10:25 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
19 may 2025, 3:02 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS_ESTRES LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS DOCENTES (Recuperado automáticamente).pdf

Tamaño de archivo
694.2 KB

73 Páginas

11.402 Palabras

69.606 Caracteres

turnitin Página 1 of 76 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:459757606

3% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Exclusions

- 13 Excluded Matches

Top Sources

3% Internet sources
0% Publications
2% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

turnitin Página 2 of 76 - Integrity Overview Identificador de la entrega trn:oid:::3117:459757606