UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, Cantón San Miguel, Bolívar, año 2025."

AUTORA

LIZETH LOURDES CASTILLO MOREJÓN

DIRECTORA
Psicl. Jhosselyn Briggeth García Aldaz

PARES ACADÉMICOS
Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar.
Ing. Xavier Marcelo García García

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, Cantón San Miguel, Bolívar, año 2025."

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo primeramente a Dios por darme la dicha de tener salud y vida por ser mi fuerza en momentos difíciles y por nunca dejar que me rindiera en este largo proceso universitario.

A mi madre ya que siempre fue mi más claro ejemplo de fortaleza, perseverancia y dedicación gracias a su apoyo constante y sus palabras de aliento han sido uno de los motores principales que me impulso a seguir adelante.

A mis dos hijas quienes son mi inspiración diaria para superarme, gracias por su comprensión, por su paciencia y su alegría que han llenado de sentido mis días en donde incluso sentía que no podía más, este logro es para ellas como una muestra de que con esfuerzo y perseverancia toso es posible.

A mi esposo por estar a mi lado con amor, comprensión y firmeza en cada paso de este camino, su apoyo emocional, su presencia constante y su confianza inquebrantable en mis capacidades fueron pilares fundamentales para poder alcanzar esta meta. Gracias por caminar conmigo, por creer en mí y por hacer de este logro un triunfo compartido

A mi padre y hermanos, por su presencia y apoyo incondicional a lo largo de este proceso, también fueron parte fundamental para poder alcanzar esta meta.

A mi Tutora Psicl. Josselyn García por haber sido mi guía durante todo este proceso, agradezco profundamente su apoyo constante la generosidad de sus conocimientos y sobre todo su paciencia que fueron fundamentales para la culminación de este trabajo, así mismo extiendo mi agradecimiento a mis pares académicos Ing. Xavier García y Lic. Fátima Núñez por su apoyo, colaboración, y valiosos aportes que enriquecieron significativamente esta etapa de formación profesional.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo mi amor y gratitud

A mi madre, por su incansable apoyo, su sabiduría y por ser un ejemplo constante de lucha y perseverancia. Gracias por enseñarme a nunca rendirme y por estar siempre a mi lado.

A mis hijas, la luz de mis días, quienes con su ternura, paciencia y amor incondicional me motivaron a seguir adelante. Ellas son la razón de mis esfuerzos y el impulso que me llevo alcanzar esta meta

A mi esposo, por su compañía incondicional, su paciencia y comprensión en cada etapa de este proceso y por creer en mi incluso cuando yo misma dudaba. Gracias por ser mi compañero de vida y mi mayor respaldo

Me dedico este logro a mí misma por no rendirme a pesar de las dificultades, por levantarme más fuerte cada vez que sentía que no podía más y seguir adelante con valentía y determinación, este camino no fue fácil, pero lo recorrí con mucho esfuerzo, constancia y corazón. Hoy celebro todo lo que he aprendido, lo que he superado y sobre todo en quien me he convertido. Esta meta alcanzada es el reflejo de mi compromiso, mi lucha y mi crecimiento personal. ¡Gracias a mí por nunca soltar mis sueños!

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

Psicl. Jhosselyn Briggeth García Aldaz ; Ing. Fatima del Rocio Nuñez Aguiar; Ing. Xavier Marcelo García García; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación **"Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los docentes del bloque 2 de la unidad educativa del milenio Ángel Polibio Chávez, cantón San Miguel, año 2025 ",** desarrollado por la señorita **Lizeth Lourdes Castillo Morejón.**

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

Psicl. Jhosselyn Briggeth García Aldaz
Director

Ing. Fatima del Rocio Nuñez Aguiar
Par Académico

Ing. Xavier Marcelo García García
Par Académico

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

DERECHOS DE AUTOR

Yo Castillo Morejón Lizeth Lourdes 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 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LOS DOCENTES DEL BLOQUE 2 DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO ÁNGEL POLIBIO CHÁVEZ, CANTÓN SAN MIGUEL, BOLÍVAR, AÑO 2025. modalidad Proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMEINTOS, 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.



Lizeth Lourdes Castillo Morejón

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÌTULO I 15

FORMULACIÒN GENERAL DEL PROYECTO 15

1.1. Descripción del Problema 15

1.2. Formulación del Problema 17

1.3. Preguntas de Investigación 17

1.4. Justificación 17

1.5. Objetivos: 19

1.5.1. General 19

1.5.2. Específicos 19

1.6. Variables 20

1.6.1. Variable Independiente 20

1.6.2. Variable Dependiente 20

1.7. Operacionalización de las variables 21

CAPITULO II 25

MARCO TEÓRICO 25

2.1. Antecedentes 25

2.2 Científico 27

2.3 Conceptual 48

2.4. Legal 52

CAPITULO III 55

METODOLOGÍA 55

3.1 Tipo de Investigación 55

3.2. Enfoque de la investigación 55

3.3. Diseño o tipo de Estudio 56

3.4 Métodos de Investigación 57

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 58

3.6. Universo, Población y Muestra 59

3.7. Procesamiento de la Información 60

CAPITULO IV 61

ANÀLISIS E INTERPRETACIÒN DE RESULTADOS 61

4.1 Análisis cuantitativo 61

4.2 Interpretación de resultados 89

4.3 Discusión 90

CONCLUSIONES 92

RECOMENDACIONES 94

BIBLIOGRAFIA 96

ANEXOS 108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 62

Tabla *2* 64

Tabla 3 66

Tabla 4 68

Tabla 5 71

Tabla 6 73

Tabla 7 75

Tabla 8 77

Tabla 9 79

Tabla 10 81

Tabla 11 83

Tabla 12 85

Tabla 13 87

ÌNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 62

Gráfico 2 64

Gráfico 3 66

Gráfico 4 68

Gráfico 5 71

Gráfico 6 73

Gráfico 7 75

Gráfico 8 77

Gráfico 9 79

Gráfico 10 81

Gráfico 11 83

Gráfico 12 85

Gráfico 13 87

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha convertido en una de las principales problemáticas que afecta el bienestar de los trabajadores en diversos sectores, especialmente en el ámbito educativo. Los docentes, al estar expuestos a una constante carga emocional, exigencias administrativas, presión por resultados y condiciones laborales muchas veces desfavorables, son particularmente vulnerables a experimentar altos niveles de agotamiento físico y mental. Esta realidad incide directamente en su desempeño profesional, en su salud integral y, por ende, en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Frente a esta problemática, la presente investigación se orienta a analizar el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, durante el año 2025.

El Capítulo I aborda la formulación del problema, justificando la necesidad de investigar esta temática a nivel local, estableciendo los objetivos generales y específicos, así como la delimitación de las variables: estrés laboral (como variable independiente) y estrategias de afrontamiento (como variable dependiente). También se incluye la justificación social, académica y profesional del estudio, que destaca su pertinencia para la mejora del clima institucional y del bienestar docente.

En el Capítulo II se expone el marco teórico, que recopila aportes conceptuales y científicos sobre el estrés laboral, sus manifestaciones, causas y consecuencias en el contexto educativo. Además, se analizan las principales estrategias de afrontamiento según la teoría de Lazarus y Folkman, distinguiendo entre mecanismos centrados en el problema, en la emoción y en la evitación. Se incorporan antecedentes nacionales e internacionales que enriquecen la comprensión del fenómeno investigado.

El Capítulo III describe la metodología utilizada, caracterizada por un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, exploratorio y correlacional. Se detalla el uso de instrumentos estandarizados como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), así como los métodos, técnicas y procedimientos aplicados para la recolección y análisis de los datos.

En el Capítulo IV se presenta el análisis e interpretación de resultados, revelando niveles preocupantes de estrés laboral en los docentes evaluados, así como un predominio del uso del pensamiento desiderativo como estrategia de afrontamiento. Finalmente, en los capítulos finales se exponen las conclusiones, recomendaciones y sugerencias, orientadas a promover acciones institucionales y políticas públicas que garanticen un entorno laboral más saludable para el cuerpo docente.

RESUMEN

El presente estudio, titulado “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, Cantón San Miguel, Bolívar, año 2025”, tuvo como objetivo general analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes de dicha institución. La investigación consideró dos variables principales: el estrés laboral como variable independiente y las estrategias de afrontamiento como variable dependiente. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo, exploratorio y correlacional, aplicando los métodos inductivo, analítico y bibliográfico. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos estandarizados y validados: el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir los niveles de estrés laboral y el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) para identificar los mecanismos utilizados por los docentes ante situaciones estresantes. El análisis estadístico reveló que el 58,33% de los docentes presentó niveles clínicamente significativos de síndrome de burnout. Además, se identificó que la estrategia de afrontamiento más frecuente fue el pensamiento desiderativo, reflejando una tendencia a la evasión más que a la resolución activa. Se concluye que el estrés laboral está altamente presente, por lo que se recomienda implementar programas de apoyo emocional y capacitación en estrategias de afrontamiento adaptativas.

Palabras clave: Afrontamiento; bienestar emocional; burnout; docente; estrés laboral

ABSTRAC

The present study, titled "Occupational Stress and Coping Strategies among Teachers of Block 2 at Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, San Miguel Canton, Bolívar, 2025", aimed to analyze occupational stress and the coping strategies used by the teachers at this institution. The research considered two main variables: occupational stress as the independent variable and coping strategies as the dependent variable. It was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive, exploratory, and correlational design, applying inductive, analytical, and bibliographic methods. For data collection, two standardized and validated instruments were used: the Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure levels of occupational stress, and the Coping Strategies Inventory (CSI) to identify the mechanisms used by teachers in stressful situations. Statistical analysis revealed that 58.33% of the teachers showed clinically significant levels of burnout syndrome. Furthermore, it was found that the most frequently used coping strategy was wishful thinking, reflecting a tendency toward avoidance rather than active resolution. The study concludes that occupational stress is highly prevalent, and therefore it is recommended to implement emotional support programs and training in adaptive coping strategies.

Keywords: Coping; emotional well-being; burnout; teacher; occupational stress

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud (2023), el estrés laboral es un fenómeno en creciente que se produce cuando las demandas del entorno superan la capacidad de afrontamiento de la persona, afectando negativamente su salud mental a nivel emocional, físico y psicológico. Esta respuesta natural del organismo ante estímulos o amenazas se manifiesta como un estado de tensión o preocupación mental provocado por situaciones difíciles, siendo una experiencia común en la vida cotidiana.

Además, el estrés se considera una de las principales causas de trastornos mentales afectando con mayor frecuencia a las mujeres quienes los experimentan aproximadamente el doble que los hombres, se estima que entre un 10% y 15 % de las mujeres en países desarrollados y entre el 20 y 40 % en países en desarrollo padecen sus efectos. En el ámbito educativo, el estrés laboral representa una problemática en aumento, ya que influye de manera significativa en la salud mental y rendimiento de los docentes, lo cual repercute tanto en su bienestar como en la calidad de la enseñanza. Este tipo de estrés surge ante situaciones complejas y, si no se maneja adecuadamente, puede desencadenar alteraciones físicas y emocionales Organización Internacion de Trabajo , (2022)**.**

En Ecuador, un informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2024), reveló que el estrés representa el 3.8% de los factores asociados a la mortalidad, posicionándose como una de las principales causas de fallecimiento en el país. El estrés laboral impacta en diversos sectores de la sociedad especialmente a la población económicamente activa, lo cual se encuentra expuesta de forma constante a situaciones

de presión y alta demanda. Factores como la sobrecarga de trabajo, instrucciones inconsistentes, la incertidumbre laboral, jornadas extensas y la necesidad de generar ingresos adicionales han sido determinantes en el deterioro del equilibrio emocional de los trabajadores Andrade (2022).

Por otra parte, una investigación realizada por la Universidad Nacional de Educación en (UNE, 2022), basada en datos del año 2012, evidencio que el estrés es una de las patologías más preocupantes dentro del sector educativo, afectando al 57% de los profesores, este alto porcentaje evidencia la presión constante y las exigencias a las que están sometidos los docentes en su labor diaria, lo que puede repercutir negativamente en su salud física y mental, así como en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, específicamente en el bloque 2, el estrés laboral en los docentes es un fenómeno presente y relevante. Se evidencia que los docentes enfrentan una alta carga de trabajo, tiempos limitados y exigencias constantes, lo que genera presión sobre su bienestar emocional. Algunos factores como la sobrecarga de actividades académicas, la falta de recursos para enseñar, la complejidad de la gestión del aula, así como la inseguridad laboral, son elementos que contribuyen al estrés.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes, se observa que, aunque algunos docentes implementan mecanismos personales como la relajación o el autocuidado para lidiar con el estrés, existe una falta de estrategias institucionales efectivas que puedan ayudarles a manejar de manera más saludable las demandas del trabajo. A menudo, las estrategias de afrontamiento son informales y están limitadas a enfoques individuales, como tomar descansos breves o buscar apoyo entre compañeros. La falta de tiempo para implementar estrategias adecuadas, sumado a un entorno laboral

que no favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional, limita la efectividad de las estrategias de afrontamiento de los docentes.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son los resultados del análisis del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los docentes del Bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, Cantón San Miguel Bolívar, año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Qué nivel de estrés laboral experimentan los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez?
- ¿Qué estrategias de afrontamiento utilizan los docentes para manejar el estrés laboral?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes?

1.4. Justificación

El estrés laboral es un fenómeno que impacta de manera significativa tanto el desempeño como la salud mental de los docentes, con repercusiones directas sobre la calidad educativa que brindan, en el caso de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, resulta esencial identificar las principales fuentes de estrés laboral que afectan a los docentes del bloque 2, así como las estrategias que emplean para afrontarlo el estudio es crucial para comprender cómo estas dinámicas inciden en el bienestar de los educadores y, por ende, en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, contribuirá a visibilizar una problemática comúnmente subestimada en el ámbito educativo, especialmente en regiones como el Cantón San Miguel, Bolívar, donde los recursos y el apoyo institucional pueden ser limitados.

La investigación tiene como objetivo generar evidencia científica que permita identificar las principales causas del estrés laboral en los docentes y las estrategias de afrontamiento que aplican, esta información será de gran valor para diseñar e implementar intervenciones enfocadas en mejorar las condiciones laborales de los docentes promoviendo su bienestar emocional y profesional, a su vez el estudio proporcionará datos específicos que podrán ser utilizados por las autoridades educativas para tomar decisiones informadas y desarrollar políticas que favorezcan la creación de un entorno laboral más saludable y productivo.

Esta investigación resulta pertinente porque aborda una problemática actual y relevante en el ámbito educativo tanto a nivel local como global el estrés laboral de los docentes no solo afecta su salud, sino que también conlleva consecuencias negativas sobre la calidad educativa que reciben los estudiantes. En el caso específico de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez este estudio tiene una importancia particular debido a las posibles limitaciones en recursos y apoyo institucional que enfrentan los docentes en el Cantón San Miguel Bolívar, al centrarse en las estrategias de afrontamiento la investigación adopta un enfoque proactivo que puede servir como base para implementar soluciones prácticas y sostenibles que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los docentes.

La viabilidad de esta investigación radica en su capacidad para proporcionar información valiosa que podrá ser utilizada por diversos actores para los docentes los resultados del estudio les permitirán identificar estrategias efectivas para gestionar el estrés laboral y mejorar su bienestar, para las autoridades educativas la investigación brindará insumos fundamentales para diseñar políticas y programas que promuevan un entorno laboral más saludable además, el estudio será de gran utilidad para la comunidad académica ya que enriquecerá el cuerpo de conocimiento existente sobre el estrés laboral

y las estrategias de afrontamiento en el ámbito educativo particularmente en zonas rurales o con recursos limitados.

Los beneficios directos de esta investigación son diversos los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez se beneficiarán al contar con un diagnóstico claro de sus condiciones laborales, posterior se beneficia la institución educativa que podrá aprovechar los resultados para implementar políticas que favorezcan un ambiente laboral más saludable lo cual redundará en una mejora de la calidad educativa impartida. Finalmente, la comunidad educativa en su conjunto se verá favorecida ya que un docente con menos estrés y mayor bienestar emocional estará mejor preparado para guiar y motivar a sus estudiantes.

1.5. Objetivos:

1.5.1. General

- Analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, Cantón San Miguel, Bolívar, en el año 2025.

1.5.2. Específicos

- Identificar el estrés laboral presente en los docentes del bloque 2 de la unidad educativa del milenio Ángel Polibio Chávez.
- Determinar las estrategias de afrontamiento que utilizan en situaciones de estrés los docentes del bloque 2 de la unidad educativa del milenio Ángel Polibio Chávez.
- Determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes del Bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez.

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente

Estrés Laboral

1.6.2. Variable Dependiente

Estrategias de Afrontamiento

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Subdimensiones	Ítem	Técnica	Instrumento
ESTRÉS LABORAL	Según (Alles, 2018) define el estrés laboral como una respuesta física y emocional negativa, que surge cuando las demandas laborales exceden la capacidad de una persona para enfrentarlas.	El estrés laboral suele aparecer en situaciones en las que los trabajadores sienten que no tienen control sobre su entorno laboral o que no cuentan con los recursos necesarios para manejar sus tareas. (Martínez Oropesa, De Jesús Arias Castro, & Montero Martínez, 2021)	Cansancio emocional	Fatiga y agotamiento físico y menta	Me siento emocionalmente agotado/a por el trabajo	Test	Maslach Burnout Inventory (MBI)
					Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.		
					Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.		
					Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.		
				Sensación de sobrecarga laboral	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.		
					Me siento frustrado/a en mi trabajo.		
					Creo que trabajo demasiado.		
				Estrés y percepción de estar al limite	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.		
					Me siento acabado en mi trabajo al límite de mis posibilidades.		
			Despersonalización	Trato impersonal	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.		
					Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.		
					No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.		
				Insensibilidad emocional	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.		
					Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.		

			Realización personal	Autoeficacia y logro profesional	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.		
					Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.		
					Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.		
					Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.		
				Motivación y energía laboral	Me siento con mucha energía en mi trabajo.		
					Me siento motivado después de trabajar en contacto con los alumnos/as.		
				Habilidad para gestionar el entorno laboral	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.		
					En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.		
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	Según Lazarus y Folkman (1986), las estrategias de afrontamiento son "Los esfuerzos cognitivos y conductuales en constante cambio que se desarrollan para manejar demandas	Las estrategias de afrontamiento pueden evaluarse mediante autoinformes y cuestionarios estandarizados, los cuales permiten identificar los mecanismos que los individuos utilizan para manejar el estrés. Lazarus y Folkman (1986)	Afrontamiento centrado en el problema	Resolución de problemas	Luche para resolver los problemas de la situación.	Test	Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)
					Me esforcé para resolver los problemas de la situación.		
					Hice frente al problema.		
					Supe lo que había que hacer, así que doble mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.		
					Mantuve mi postura y luche por lo que quería.		
				Reestructuración cognitiva	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente.		
					Cambie de la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas.		
					Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían.		

	externas e internas específicas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo."				Me pregunté que era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo		
					Me fije en el lado bueno de las cosas		
			Afrontamiento centrado en la emoción	Expresión emocional	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés.		
					Exprese mis emociones, lo que sentía.		
					Analice mis sentimientos y simplemente los deje salir.		
					Deje desahogar mis emociones.		
					Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron.		
				Pensamiento desiderativo	Desee que la situación nunca hubiera empezado.		
					Desee que la situación no existiera o que de alguna manera terminase.		
					Desee no encontrarme nunca mas en esa situación.		
					Desee poder cambiar lo que había sucedido.		
					Me imagine que las cosas podrían ser diferentes.		
				Apoyo social	Encontré a alguien que escucho mi problema.		
					Hable con una persona de confianza.		
					Deje que mis amigos me echaran una mano.		
					Pase algún tiempo con mis amigos.		
					Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto.		
				Autocritica	Me culpe a mí mismo.		
					Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me los reproché.		

					Me critique por lo ocurrido.		
					Me recrimine por permitir que esto ocurriera.		
					Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias.		
			Afrontamiento evitativo	Evitación de problemas	No deje que me afectara, evite pensar en ello demasiado.		
					Trate de olvidar por completo el asunto.		
					Quite importancia a la situación y no quise preocuparme.		
					Me comporte como si nada hubiera pasado.		
					Evite pensar o hacer nada		
				Retirada social	Pase algún tiempo solo		
					Evite estar con gente.		
					Oculte lo que pensaba y sentía.		
					No deje que nadie supiera como me sentía.		
					Trate de ocultar mis sentimientos.		

Elaboración de Lizeth Lourdes Castillo Morejón

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El estrés laboral en docentes es una problemática que impacta su bienestar y desempeño, siendo influenciada por factores como la carga de trabajo y el ambiente institucional. Para mitigar sus efectos, los docentes emplean estrategias de afrontamiento, que pueden centrarse en resolver el problema o en manejar las emociones. Estudios recientes evidencian que estrategias como el afrontamiento activo ayudan a reducir el impacto del estrés, mientras que otras, como la evitación, pueden agravarlo. La elección de estas estrategias depende del contexto y las características individuales, influyendo directamente en la salud mental y profesional del docente.

Según Rivela, Lanuque, Medrado, Marmo, & Godinho (2021), en su estudio titulado factores psicosociales y afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios. Tuvo por objetivo analizar el impacto de los factores psicosociales en el afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios. Mediante una revisión sistemática. Los resultados mostraron que el 48% de los 5,417 docentes evaluados reportaron altos niveles de insatisfacción laboral, el 36% presentó disfuncionalidad cognitiva y el 12.3% abandonó su puesto debido al síndrome de burnout. Estos hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer estrategias efectivas para prevenir el desgaste profesional y mejorar la salud mental de los docentes (p.16).

Según Vásquez & Lara (2023), en su estudio titulado estrategias de afrontamiento ante el tecnoestrés en docentes de la parroquia rural El Retiro, Machala, Ecuador. Tuvo por objetivo determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el tecnoestrés en docentes de localidad. A partir de un enfoque cuantitativo, se aplicaron instrumentos

de evaluación a 33 docentes, identificando una alta prevalencia de síntomas de tecnoestrés y se evidenció que los docentes empleaban estrategias centradas en el problema y en la emoción, siendo el afrontamiento activo el más utilizado. Los resultados sugieren que distintas combinaciones de estrategias generan diferentes niveles de bienestar, destacando la importancia de programas que fomenten estrategias adaptativas (p.370).

Según Barboza (2023), en su trabajo investigativo titulados desempeño laboral y tecnoestrés en la enseñanza virtual de inglés, analizó el impacto del tecnoestrés en el rendimiento laboral de docentes universitarios peruanos en entornos virtuales postpandemia. Tuvo como objetivo identificar los principales factores que contribuyen al tecnoestrés como la sobrecarga de información, las interrupciones constantes y la falta de competencia tecnológica, se evidencio que el 62% de los docentes experimentaban niveles altos de estrés tecnológico, afectando su desempeño y se encontró una correlación negativa entre el tecnoestrés y la satisfacción laboral. Además, el 48% de los participantes indicó experimentar síntomas de agotamiento emocional debido a la enseñanza remota. Este estudio concluye que es fundamental la implementación de programas de capacitación digital y políticas de regulación del uso de las TIC en el ámbito educativo (p.275).

Según Barzola (2024), en su estudio titulado estrategias tecnológicas emergentes para el desempeño docente. Tuvo por objetivo identificar las estrategias tecnológicas emergentes utilizadas por docentes venezolanos en distintos niveles educativos y analizar su impacto en el desempeño docente. Se llevó a cabo un estudio descriptivo con 200 docentes de educación primaria y secundaria, aplicando encuestas sobre la implementación de TIC en el aula y su relación con la calidad educativa en donde como resultados obtuvieron que el 75% de los docentes utilizaban plataformas de aprendizaje en línea, como Moodle y Google Classroom, mientras que un 52% incorporaba

herramientas de colaboración digital, como foros y videoconferencias. Sin embargo, se evidenció que solo el 40% de los docentes había recibido capacitación formal en el uso de estas herramientas, lo que limitaba su efectividad. Se concluyó que la formación continua y el apoyo institucional son esenciales para garantizar una integración efectiva de la tecnología en la enseñanza (p.950)

2.2 Científico

2.2.1. Estrés laboral

El estrés laboral es una respuesta fisiológica, emocional y conductual ante demandas de trabajo que superan la capacidad de afrontamiento del individuo. Se manifiesta a nivel físico con síntomas como fatiga, dolores de cabeza, a nivel emocional como la ansiedad, irritabilidad y a nivel conductual como el bajo rendimiento. En docentes, es provocado por sobrecarga de trabajo, presión administrativa y falta de recursos. Puede generar agotamiento crónico, disminución de la motivación y deterioro del bienestar mental, afectando la calidad de la enseñanza y la satisfacción profesional (Chirinos 2024).

El estrés laboral se origina cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad del trabajador para enfrentarla, factores como la presión constante, plazos ajustados, falta de apoyo, clima organizacional negativo y responsabilidades poco claras contribuyen a este problema.

El estrés laboral no solo surge por las exigencias externas del entorno de trabajo, sino también por la percepción subjetiva del individuo sobre dichas exigencias y sus propios recursos para enfrentarlas. Este desequilibrio activa respuestas fisiológicas sostenidas que, si no se regulan, deterioran la salud mental y física. La autora destaca que la falta de apoyo social, la ambigüedad de roles y la ausencia de reconocimiento son

factores clave que intensifican el malestar y obstaculizan el desempeño profesional (Pérz, 2023).

Desde un enfoque psicológico, el estrés laboral se fundamenta en la interacción entre las demandas externas y la percepción del trabajador sobre su capacidad para manejarlas. La falta de control reconocimiento y autonomía en el trabajo aumenta la vulnerabilidad al estrés. Además, la exposición prolongada a situaciones estresantes puede provocar trastornos emocionales como ansiedad, depresión o burnout. Comprender estos fundamentos permite diseñar estrategias de prevención y manejo que promuevan entornos laborales más saludables y equilibrados (Acevedo 2025).

El estrés laboral debe analizarse desde una perspectiva integral que considere tanto los factores organizacionales como las características individuales del trabajador. Destaca que entornos laborales rígidos, con escasa comunicación y liderazgo autoritario, agravan la percepción de ineficacia y vulnerabilidad. La prevención del estrés no debe centrarse solo en el individuo, sino en transformar las condiciones estructurales del trabajo mediante programas institucionales que fomenten el equilibrio entre demandas y recursos, promoviendo así el bienestar y la productividad sostenida (Lacosta, 2019).

2.2.2. Cansancio Emocional.

El cansancio emocional es una de las dimensiones claves del síndrome de burnout y se caracteriza por una sensación de agotamiento físico y psicológico que afecta la estabilidad emocional y disminuye el entusiasmo en el trabajo. En el ámbito docente, este fenómeno es alarmantemente prevalente. Este estado de fatiga profunda no solo impacta negativamente en la salud y bienestar de los educadores, sino que también puede afectar la calidad de la enseñanza y las relaciones interpersonales dentro del entorno educativo (García, Gavilánez, & Padilla, 2022).

El cansancio contemporáneo no es producto de la represión externa, sino de una autoexigencia excesiva derivada del imperativo del rendimiento. En la llamada “sociedad del cansancio”, los individuos se agotan intentando cumplir con ideales de productividad ilimitada, lo que conduce al colapso psíquico. Este tipo de agotamiento, silencioso y crónico, afecta con fuerza a los docentes, quienes, impulsados por la presión de superarse constantemente, terminan desgastando su cuerpo y mente hasta perder el sentido y la motivación por su labor (Han, 2024).

Diversos factores contribuyen al desarrollo del cansancio emocional en los docentes como son el volumen excesivo de trabajo, problemas relacionados con los estudiantes, salarios inadecuados y la falta de recursos materiales adecuados. Además, características de personalidad como el neuroticismo han sido identificadas como predictores significativos del agotamiento emocional. La persistencia de estos factores de riesgo resalta la necesidad urgente de implementar intervenciones a nivel institucional que mejoren las condiciones laborales y promuevan la salud mental del profesorado, garantizando así un ambiente educativo más saludable y efectivo (Arenas & Carrascal, 2021).

El estrés laboral se manifiesta a través de síntomas físicos como fatiga constante, dolores musculares, trastornos del sueño, migrañas y problemas gastrointestinales. Estos signos son una respuesta del cuerpo ante la tensión prolongada y pueden afectar el funcionamiento diario del trabajador. En los docentes, estas manifestaciones físicas suelen intensificarse durante periodos de alta exigencia académica, como evaluaciones o cierre de ciclos escolares, reduciendo su energía y su capacidad para cumplir con sus funciones de manera efectiva (Basilio & Anchiraico, 2024).

2.2.3. Fatiga y agotamiento físico y mental

La fatiga y el agotamiento físico y mental son componentes centrales del síndrome de burnout, afectando significativamente a los docentes. Estos profesionales enfrentan una carga laboral elevada, que incluye volumen excesivo de trabajo, problemas relacionados con los estudiantes, salarios inadecuados y déficit de recursos materiales, factores que contribuyen al estrés laboral y al desgaste profesional. Además, la responsabilidad asignada a los docentes puede impactar en su vida personal, relaciones interpersonales, intereses y desarrollo profesional (Suarez, Aloiso, & Nuñez, 2021).

La incorporación de tecnologías en la enseñanza ha introducido el fenómeno del tecnoestrés, que afecta el bienestar psicológico de los docentes. Este estrés tecnológico puede manifestarse como escepticismo, adicción y fatiga, afectando el rendimiento laboral y la salud mental de los educadores. Es esencial que las instituciones educativas implementen estrategias de apoyo, fomenten un ambiente laboral saludable y promuevan el autocuidado entre los docentes para mitigar estos efectos y mejorar la calidad educativa (Yáñez & Carrascal, 2021).

2.2.4. Sensación de sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral en el ámbito docente se refiere a la acumulación excesiva de tareas y responsabilidades que exceden la capacidad de los educadores para gestionarlas eficazmente. Esta situación puede derivar en estrés, agotamiento y una disminución en la calidad de la enseñanza. Un estudio reciente analizó a 239 docentes y encontró que el 35% se dedicaba exclusivamente a la enseñanza en el aula, mientras que el 65% combinaba la docencia con otras funciones, como gestión administrativa, investigación y actividades de vinculación con la sociedad. Esta diversificación de roles puede aumentar la percepción de carga laboral y el riesgo de padecer el síndrome de burnout (Cajo & Freire, 2024).

Además, la rápida adopción de tecnologías digitales en la educación ha introducido el fenómeno del tecnoestrés que afecta el bienestar psicológico de los docentes. Factores como la sobrecarga de información, las interrupciones constantes y la competencia tecnológica insuficiente contribuyen a este estrés tecnológico, impactando negativamente en el rendimiento laboral y salud mental de los educadores. Es esencial que las instituciones educativas implementen estrategias de apoyo, fomenten un ambiente laboral saludable y promuevan el autocuidado entre los docentes para mitigar estos efectos y mejorar la calidad educativa (Barboza, 2023).

Entre los principales factores que desencadenan el estrés laboral en docentes se encuentran la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir con objetivos académicos y la escasez de recursos didácticos. A esto se suma la responsabilidad de atender a grupos numerosos, con estudiantes de diversas necesidades y contextos, lo cual exige un alto nivel de preparación y adaptación. Estas condiciones generan tensión constante, afectando tanto el desempeño profesional como la salud física y emocional del docente (Bocanegra, 2023).

Otros factores que contribuyen al estrés en los docentes incluyen la falta de reconocimiento institucional, la inseguridad laboral y los cambios frecuentes en políticas educativas. Además, el manejo de conflictos con padres de familia, estudiantes y autoridades escolares añade un nivel adicional de carga emocional. En entornos donde no se promueve el bienestar del personal educativo, estas situaciones tienden a intensificarse, provocando agotamiento, desmotivación y, en muchos casos, abandono de la profesión (Medina E. T., 2024).

El burnout en profesionales, no solo se relaciona con la carga laboral objetiva, sino también con la capacidad psicológica de afrontarla. La flexibilidad psicológica, junto con la conciencia plena, el coraje y el amor hacia la profesión, actúan como factores

protectores ante el desgaste. Cuando estos recursos personales son bajos, la sobrecarga y las demandas emocionales se tornan insostenibles, incrementando el riesgo de agotamiento. Fortalecer estas competencias puede reducir significativamente los efectos del estrés crónico (Fune, Kanter, & Arias, 2020).

2.2.5. Estrés y percepción de estar al límite

El estrés laboral en el ámbito docente se ha intensificado en los últimos años, llevando a muchos profesionales a una sensación de estar al límite. Factores como la sobrecarga de trabajo, la burocracia excesiva y la falta de reconocimiento contribuyen significativamente a este malestar. Por ejemplo, en Málaga, España, se ha observado un incremento en el síndrome de burnout entre docentes, manifestándose en agotamiento físico y mental, lo que afecta tanto su desempeño como su bienestar (Luque, 2024).

Además, en la Región de Murcia, un estudio reveló que el 63% de los profesores experimenta problemas de ansiedad, atribuibles a la alta carga burocrática y a la falta de recursos adecuados. Esta situación no solo impacta la salud mental de los docentes, sino que también repercute en la calidad educativa que pueden ofrecer. Es esencial que las instituciones educativas implementen medidas de apoyo y reconozcan la importancia de la salud mental de sus profesionales para garantizar un entorno de enseñanza-aprendizaje saludable y efectivo (Peregrín, 2024).

El estrés laboral tiene un impacto significativo en el bienestar integral de los docentes, afectando su salud física, emocional y mental. La exposición constante a situaciones estresantes puede generar agotamiento, ansiedad, trastornos del sueño y disminución de la autoestima. Estos efectos reducen la capacidad del docente para mantenerse motivado y comprometido con su labor, deteriorando su calidad de vida y provocando un desgaste profesional que puede llevar al síndrome de burnout o al abandono del ejercicio docente (Toral, Ponce, Mera, Gracia, & Arroyo, 2023).

El estrés laboral docente debe entenderse como un proceso acumulativo que surge cuando las demandas del entorno superan de forma sostenida los recursos personales y organizacionales disponibles. La autora subraya que la ausencia de estrategias eficaces de afrontamiento y el escaso apoyo institucional intensifican los efectos negativos del estrés, generando un círculo vicioso de insatisfacción y malestar. Por ello, propone una gestión activa del estrés mediante intervenciones psicoeducativas, reorganización del trabajo y fortalecimiento del autocuidado profesional (Echevarria, 2020).

2.2.6. Despersonalización

La despersonalización es una de las tres dimensiones fundamentales del síndrome de burnout, junto con el agotamiento emocional y la baja realización personal. Se caracteriza por una actitud negativa y distante hacia los destinatarios del trabajo, lo que lleva a una desconexión emocional y una percepción de los estudiantes como objetos más que como individuos. Este mecanismo de defensa permite a los docentes protegerse del estrés laboral crónico, pero puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza y las relaciones interpersonales en el entorno educativo (Ramírez, Araiza, & Anaya, 2017).

Estudios recientes han evidenciado la presencia de despersonalización en el ámbito docente. Por ejemplo, una investigación en Ecuador reveló que el 17% de los docentes encuestados padecían de despersonalización. Este fenómeno puede estar influenciado por factores como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y las condiciones laborales adversas. Es fundamental que las instituciones educativas implementen estrategias de apoyo y promoción del bienestar docente para mitigar los efectos negativos de la despersonalización y mejorar la calidad educativa (Huamani, Pecho, & Palacios, 2022).

2.2.7. Trato impersonal

El trato impersonal en el ámbito laboral se refiere a interacciones carentes de empatía y consideración hacia los empleados, donde predominan relaciones frías y distantes. Esta forma de trato puede generar desmotivación, disminuir la productividad y aumentar la rotación de personal. La falta de comunicación y transparencia, así como el favoritismo, son prácticas que contribuyen a un ambiente laboral negativo (Fraga, 2024).

Por otro lado, fomentar habilidades interpersonales sólidas es esencial para el éxito tanto de la empresa como de sus empleados. Estas habilidades facilitan la construcción de relaciones positivas, mejoran el trabajo en equipo y promueven un ambiente laboral saludable. La capacitación en habilidades interpersonales puede conducir a una mayor retención de empleados y a un mejor desempeño laboral (Ayscué, 2020).

El trato impersonal en el trabajo puede tener consecuencias negativas significativas. Es fundamental que las organizaciones promuevan una cultura de comunicación abierta y relaciones interpersonales saludables para garantizar el bienestar de sus empleados y el éxito organizacional.

2.2.8. Insensibilidad emocional

La insensibilidad emocional en el ámbito laboral se manifiesta como una actitud distante y fría hacia los demás, especialmente en profesiones que implican interacción constante con personas, como la docencia. Esta actitud puede ser una respuesta al estrés laboral crónico y está estrechamente relacionada con el síndrome de burnout. Según Maslach y Jackson (1979), el burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal en el trabajo (Ramírez & Anaya, 2017).

La despersonalización, una de las dimensiones del burnout, implica una pérdida de sensibilidad y empatía hacia los estudiantes, lo que puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza y las relaciones interpersonales en el entorno educativo. Un estudio en Perú concluyó que los docentes con elevado cansancio emocional experimentan pérdida de sensibilidad y empatía, deterioro de sus capacidades y sentimientos de inadecuación profesional (Centurion, 2024).

2.2.9. Realización Personal

La realización personal en el ámbito docentes refiere al grado en que los educadores se sienten competentes, satisfechos y realizados en su labor profesional. Esta percepción positiva está vinculada a la motivación intrínseca y al compromiso con la enseñanza, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral y bienestar general (Gómez & Duran, 2025).

Diversos factores influyen en la realización personal de los docentes, incluyendo las condiciones laborales, el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo. La falta de estos elementos puede conducir al síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. Por ello es esencial que las instituciones educativas promuevan ambientes de trabajo saludables brinden apoyo adecuado y fomenten el desarrollo profesional continuo para garantizar la satisfacción y el bienestar de sus docentes (Yépez, Ron, & Torres, 2023)

2.2.10. Autoeficacia y logro profesional

La autoeficacia se refiere a la creencia en la propia capacidad para ejecutar acciones necesarias que permitan alcanzar metas específicas. En el ámbito docente, una alta autoeficacia está vinculada a un mayor compromiso laboral y a un desempeño más efectivo en el aula. Por ejemplo, se ha observado que los docentes con alta autoeficacia

influyen positivamente en el rendimiento académico de sus estudiantes, mediado por su compromiso laboral (Azaña, Yactayo, Ruiz, & García, 2023).

El logro profesional en la docencia está estrechamente relacionado con la percepción de competencia y satisfacción en el desempeño de las funciones educativas. La implementación de estrategias como la "reflexión sobre la práctica" ha demostrado fortalecer la identidad profesional de los docentes, mejorando dimensiones como la motivación, la autoimagen y la autoeficacia. Estos factores contribuyen a un desempeño docente más efectivo y a una mayor satisfacción laboral (Medina, Marreros, Llar, & Asto, 2024).

2.2.11. Motivación y energía laboral

La motivación laboral es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de una persona hacia metas o fines determinados, es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este impulso interno genera en los maestros un desempeño adecuado (Rosales, Aparicio, Bedia, & Guevara, 2023).

Por otro lado, el tecnoestrés es una respuesta negativa que los docentes pueden experimentar debido al uso excesivo de la tecnología en la enseñanza virtual. Este fenómeno puede llevar a una sensación de agotamiento físico y mental, disminuyendo la energía y vitalidad de los docentes, lo que repercute directamente en su desempeño laboral y en su capacidad para brindar una enseñanza de calidad (Barboza, 2023).

La motivación y la energía laboral son fundamentales para el desempeño efectivo de los docentes. La falta de motivación y el incremento del tecnoestrés pueden afectar negativamente su rendimiento y bienestar. Es esencial que las instituciones educativas implementen estrategias que fomenten la motivación intrínseca y extrínseca, y que

proporcionen apoyo adecuado para manejar el estrés tecnológico, garantizando así un ambiente de trabajo saludable y productivo.

2.2.12. Habilidad para gestionar el entorno laboral

La habilidad para gestionar el entorno laboral es esencial para los docentes, ya que influye directamente en la calidad educativa y en el bienestar profesional. Una gestión efectiva del entorno laboral implica competencias como la comunicación efectiva, la organización, el trabajo en equipo y el liderazgo. Estas habilidades permiten a los docentes crear ambientes de aprendizaje positivos, manejar adecuadamente el comportamiento de los estudiantes y fomentar una cultura de respeto y colaboración (INDEED, 2025).

Además, la integración de habilidades blandas, como la empatía y la resiliencia, es fundamental para mejorar el clima laboral. Estudios han demostrado que programas centrados en el desarrollo de estas competencias pueden mejorar significativamente el ambiente de trabajo entre docentes, promoviendo la motivación y la satisfacción laboral (Peralta, Soto, Salazar, Alcas, & Sandoval, 2024).

Por lo tanto, es crucial que las instituciones educativas inviertan en la formación continua de sus docentes, enfocándose en el desarrollo de habilidades que les permitan gestionar eficazmente su entorno laboral y, en consecuencia, elevar la calidad de la educación impartida.

Las instituciones educativas pueden implementar diversas estrategias para reducir el estrés docente, como promover ambientes laborales saludables, establecer cargas de trabajo equilibradas y ofrecer espacios de apoyo emocional. También es fundamental fomentar la formación continua y el desarrollo profesional, brindando a los docentes herramientas para afrontar los desafíos del aula. La creación de canales de comunicación efectivos y el reconocimiento al trabajo docente fortalecen el sentido de pertenencia y

motivación, lo que contribuye a disminuir los niveles de estrés (Rodríguez, Escamilla, Reyes, Hernández, & Priego, 2023).

Desde el ámbito de las políticas públicas, es esencial diseñar e implementar programas que prioricen la salud mental del personal educativo. Esto incluye garantizar condiciones laborales dignas, estabilidad en el empleo, acceso a servicios de salud psicológica y participación activa de los docentes en la toma de decisiones. Invertir en políticas que valoren la labor docente no solo mejora su bienestar, sino que también impacta positivamente en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los estudiantes (Falk, Frisoli, & Varni, 2021).

2.2.13. Estrategias de afrontamiento

Son mecanismos cognitivos y conductuales utilizados para manejar el estrés. Se dividen en estrategias centradas en el problema (resolución de conflictos, planificación) y en la emoción (regulación emocional, apoyo social). En docentes, incluyen la organización del tiempo, búsqueda de ayuda profesional y actividades de relajación. Su eficacia depende del contexto y la personalidad del individuo. Un afrontamiento adecuado mejora la resiliencia y el bienestar, mientras que estrategias ineficaces pueden agravar el estrés y el agotamiento (Delgado & Tola, Resiliencia y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios, 2024).

Las estrategias de afrontamiento se fundamentan en teorías psicológicas que explican cómo las personas enfrentan situaciones estresantes. Una de las más influyentes es la teoría del afrontamiento de Lazarus y Folkman, que plantea que el estrés no depende solo del estímulo externo, sino de la percepción que tiene el individuo sobre su capacidad para manejarlo. Según esta teoría, las estrategias pueden ser centradas en el problema (modificar la situación) o en la emoción (regular la respuesta emocional ante el estrés) (Ramirez & Valencia, 2023).

Otros enfoques teóricos, como la teoría cognitivo-conductual, destacan la importancia de los pensamientos, creencias y conductas en la forma de afrontar el estrés. Esta perspectiva sostiene que modificar patrones de pensamiento negativos y adoptar conductas saludables permite reducir el impacto emocional del estrés. En el contexto docente, aplicar estas teorías permite desarrollar herramientas prácticas que fortalecen la resiliencia, mejoran la gestión del tiempo, fomentan el autocuidado y favorecen un entorno educativo más equilibrado y sostenible (Solis, 2024).

La evaluación de la efectividad de las estrategias de afrontamiento en docentes permite identificar cuáles métodos son realmente útiles para disminuir el impacto del estrés laboral. Esta evaluación puede realizarse mediante encuestas, entrevistas y observaciones que analicen cambios en el bienestar emocional, el desempeño profesional y la calidad de vida. Estrategias como la resolución de problemas y la reestructuración cognitiva suelen mostrar mayor eficacia, ya que permiten una respuesta activa y consciente frente a las situaciones estresantes del entorno educativo (Delgado & Tola, 2024).

En el contexto educativo, las estrategias de afrontamiento son fundamentales para que los docentes manejen adecuadamente el estrés generado por la carga laboral, la presión académica y las relaciones interpersonales. Entre las estrategias más comunes se encuentran la resolución de problemas, el apoyo social entre colegas, y la reestructuración cognitiva. Estas permiten a los docentes reinterpretar situaciones estresantes de manera positiva, mantener el equilibrio emocional y continuar desempeñando su labor con eficacia dentro de un ambiente muchas veces exigente y cambiante (Ramírez, González, & Cázares, 2023).

2.2.14. Afrontamiento centrado en el problema

El afrontamiento centrado en el problema es una estrategia que busca manejar situaciones estresantes abordando directamente las causas del estrés, con el objetivo de modificar o eliminar el factor estresante. Esta estrategia implica la planificación y ejecución de acciones específicas para resolver la problemática que genera el estrés, lo que puede incluir la búsqueda de información, la toma de decisiones y la implementación de soluciones prácticas (Moya, 2023).

Una investigación realizada con estudiantes universitarios de Lima y Huancayo evaluó la relación entre los modos de afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico. Los resultados mostraron que existe una relación directa y significativa entre el modo de afrontamiento al estrés centrado en el problema y el bienestar psicológico lo que sugiere que aquellos estudiantes que emplean estrategias orientadas a resolver problemas experimentan mayores niveles de bienestar. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar habilidades de afrontamiento centradas en el problema en entornos educativos para promover la salud mental y el bienestar de los estudiantes (Calvet, y otros, 2016)

2.2.15. Resolución de problemas.

La resolución de problemas es un proceso cognitivo mediante el cual los individuos identifican, analizan y buscan soluciones a situaciones desafiantes. Este proceso implica la evaluación de alternativas, la toma de decisiones y la implementación de estrategias para superar obstáculos. Se ha demostrado que una adecuada capacidad de resolución de problemas mejora el bienestar psicológico y reduce el estrés, ya que permite abordar de manera estructurada situaciones adversas. Según estudios recientes, esta habilidad es fundamental en entornos laborales y educativos, donde los individuos enfrentan constantemente retos que requieren soluciones efectivas y adaptativas (Gordón, 2024).

La resolución de problemas puede abordarse desde distintos enfoques, incluyendo estrategias lógicas, creativas y colaborativas. En el ámbito organizacional, se ha identificado que los empleados con una mayor capacidad para resolver problemas experimentan menores niveles de ansiedad y mayor satisfacción laboral. En la educación, fomentar la resolución de problemas contribuye al desarrollo del pensamiento crítico y la autonomía en los estudiantes. Investigaciones recientes destacan la importancia de entrenar esta habilidad desde una edad temprana, ya que permite a los individuos enfrentar con éxito situaciones complejas a lo largo de su vida (Fullan, 2020).

Las estrategias organizacionales de afrontamiento del estrés laboral en los docentes incluyen la implementación de espacios de escucha activa, talleres de manejo emocional y programas de desarrollo personal. Estas acciones institucionales permiten que los docentes canalicen el estrés a través de mecanismos como la resolución de problemas, la reestructuración cognitiva y el apoyo social. Además, fomentar una cultura organizacional basada en la empatía y el respeto contribuye a que los docentes enfrenten las exigencias laborales con mayor equilibrio emocional (Quispe-Ynga, 2022).

Desde el enfoque institucional, promover estrategias de afrontamiento saludables implica ofrecer acompañamiento psicológico, promover actividades recreativas y fortalecer redes de apoyo entre colegas. Estas medidas permiten que los docentes reconozcan y gestionen sus emociones, evitando respuestas negativas como la retirada social o la evitación de problemas. Asimismo, la institución debe facilitar capacitaciones en técnicas de afrontamiento activo, lo que fomenta un clima laboral más saludable y mejora el bienestar integral del personal docente (Varon, Marulanda, Almanza, & Palacio, 2024).

2.2.16. Reestructuración cognitiva

La reestructuración cognitiva es una técnica terapéutica utilizada en la psicología cognitivo-conductual que busca identificar y modificar pensamientos irracionales o distorsionados que afectan negativamente el comportamiento y las emociones de las personas. Este proceso implica reconocer patrones de pensamiento disfuncionales, evaluarlos críticamente y reemplazarlos por interpretaciones más realistas y adaptativas (Farfan, 2024).

Diversos estudios han resaltado la importancia de la reestructuración cognitiva en contextos educativos y organizacionales. Por ejemplo, se ha propuesto el uso del análisis de metáforas como estrategia para comprender y generar cambios en las organizaciones, lo que implica una reestructuración cognitiva que promueve el desaprendizaje y el aprendizaje, facilitando la innovación y adaptación al entorno. Además, en el ámbito educativo, se ha destacado que el aprendizaje significativo requiere una reestructuración activa de las percepciones, ideas y conceptos que el estudiante posee en su estructura cognitiva, lo que facilita la incorporación de nuevos conocimientos de manera efectiva (Acosta, 2010).

2.2.17. Afrontamiento centrado en la emoción

El afrontamiento centrado en la emoción es una estrategia que busca manejar las respuestas emocionales asociadas al estrés, en lugar de abordar directamente la causa del mismo. Esta técnica incluye acciones como la búsqueda de apoyo emocional, la reevaluación positiva de la situación y la aceptación. Por ejemplo, el humor puede funcionar como un mecanismo de afrontamiento centrado en las emociones, permitiendo a las personas distanciarse de situaciones estresantes y disminuir o evitar emociones negativas (Gonzales, 2024).

Diversos estudios han analizado la eficacia de las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción en diferentes contextos. En el ámbito de la salud, se ha encontrado que estas estrategias son predictores significativos de la percepción de bienestar psicológico en pacientes con enfermedades crónicas, sugiriendo la necesidad de incluirlas en los tratamientos para mejorar la calidad de vida. Además, en el contexto educativo, se ha demostrado que la autorregulación emocional potencia la autoeficacia académica, promoviendo comportamientos prosociales y una mejor adaptación a los desafíos académicos (Salazar, Jacinto, Tomas, & Valdez, 2024).

2.2.18. Expresión emocional

La expresión emocional es el proceso mediante el cual las personas comunican sus emociones a través de diversos canales, como expresiones faciales, lenguaje corporal, tono de voz y conductas verbales. Esta capacidad es fundamental para el bienestar psicológico y las relaciones interpersonales, ya que facilita la comprensión mutua y la empatía. En el ámbito educativo, se ha destacado la importancia de educar en las emociones, partiendo de la premisa de que una adecuada gestión emocional permite a los individuos abordar con mayor eficacia situaciones emocionales con sus compañeros y consigo mismos (Saracho, 2024).

Además, la expresión emocional está estrechamente relacionada con el desarrollo de habilidades sociales y cognitivas. Por ejemplo, actividades artísticas como la pintura, la fotografía y la música promueven la expresión e interpretación de emociones, contribuyendo al desarrollo de la atención, la memoria y las destrezas motrices y visoespaciales. Estas prácticas no solo facilitan la canalización de emociones, sino que también potencian la creatividad y el aprendizaje significativo. Por lo tanto, fomentar espacios que permitan la expresión emocional es esencial para el desarrollo integral de las personas en diversos contextos (Pérez, Parra, Gonzále, & Manjarrez, 2024).

2.2.19. Pensamiento desiderativo

El pensamiento desiderativo en el contexto del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento se manifiesta cuando los individuos interpretan la realidad en función de sus deseos, evitando enfrentar situaciones adversas de manera objetiva. Esta forma de pensamiento puede ser un mecanismo de afrontamiento poco adaptativo, ya que lleva a minimizar o negar problemas en lugar de abordarlos de manera efectiva. Investigaciones recientes indican que cuando los trabajadores adoptan un pensamiento desiderativo, pueden experimentar una disminución temporal del estrés, pero a largo plazo este enfoque puede generar frustración y aumentar la ansiedad debido a la falta de soluciones concretas (Romero, 2023)

El pensamiento desiderativo puede influir en la forma en que los profesores enfrentan la sobrecarga laboral y la presión administrativa. Algunos docentes pueden desear que las condiciones laborales mejoren sin tomar acciones concretas para modificar su entorno o gestionar mejor su tiempo y emociones. Sin embargo, estudios sugieren que combinar estrategias de afrontamiento activas, como la reestructuración cognitiva y la resolución de problemas, con la expresión emocional puede ser más efectivo para reducir el impacto del estrés. Fomentar la autoconciencia y la toma de decisiones basadas en la realidad contribuye a un afrontamiento más saludable del estrés laboral (Santana & Solís, Estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por docentes del nivel primario, 2023)

2.2.20. Apoyo social

El apoyo social es un factor clave en la mitigación del estrés laboral, especialmente en el ámbito educativo, donde los docentes enfrentan una alta carga de trabajo y presión administrativa. Estudios recientes han demostrado que contar con redes de apoyo, ya sean familiares, colegas o instituciones, ayuda a reducir el impacto negativo del estrés y a mejorar la resiliencia en el entorno laboral. La percepción de apoyo social

no solo facilita la regulación emocional, sino que también permite adoptar estrategias de afrontamiento más efectivas, como la búsqueda de soluciones colaborativas y la reevaluación positiva de las dificultades (Hurtado, 2025).

El apoyo social puede manifestarse en el intercambio de experiencias entre colegas, el acompañamiento emocional de familiares y la implementación de programas institucionales que promuevan el bienestar docente. Investigaciones han encontrado que aquellos docentes que reciben mayor apoyo social presentan menores niveles de agotamiento emocional y una mayor satisfacción laboral. Fomentar un entorno de trabajo colaborativo y promover espacios de diálogo y contención emocional contribuye significativamente a la reducción del estrés y al fortalecimiento del bienestar psicológico de los docentes (Martínez & Venegas, 2023)

2.2.21. Autocrítica

La autocrítica es un factor clave en la gestión del estrés laboral, ya que influye en la forma en que los docentes perciben y enfrentan sus desafíos profesionales. Una autocrítica moderada puede ser beneficiosa al permitir el reconocimiento de áreas de mejora y el desarrollo de estrategias efectivas para manejar la presión. Sin embargo, cuando la autocrítica es excesiva, puede generar sentimientos de incompetencia, ansiedad y agotamiento emocional, aumentando el riesgo de burnout. Estudios recientes indican que los docentes con altos niveles de autocrítica negativa experimentan mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral (Mera, 2024).

La autocrítica también puede afectar la implementación de estrategias de afrontamiento. Aquellos docentes que se culpan constantemente por situaciones adversas pueden recurrir a mecanismos de afrontamiento ineficaces, como la evitación o la rumiación, en lugar de buscar soluciones activas. En contraste, una autocrítica constructiva permite identificar errores sin generar un impacto negativo en la autoestima,

fomentando un aprendizaje continuo y la resiliencia. Promover espacios de diálogo y bienestar emocional en las instituciones educativas puede ayudar a reducir los efectos negativos de la autocrítica extrema y mejorar la salud mental de los docentes (Cervantes, 2022)

2.2.22. Afrontamiento evitativo

El afrontamiento evitativo es una estrategia que implica la evasión de situaciones estresantes o la negación de problemas, en lugar de enfrentarlos directamente. Esta forma de afrontamiento puede proporcionar un alivio temporal del malestar emocional, pero a largo plazo suele ser ineficaz y puede exacerbar el estrés. Por ejemplo, un estudio de caso en Bolivia mostró que un paciente con ansiedad y consumo de sustancias desarrolló un estilo de afrontamiento evitativo, buscando aprobación externa y evitando enfrentar sus problemas, lo que llevó al aislamiento social y al agravamiento de su condición (Condori, 2024).

En el contexto laboral, el afrontamiento evitativo puede manifestarse cuando los individuos eluden responsabilidades o situaciones conflictivas, lo que puede conducir a una acumulación de tareas pendientes y aumentar la presión laboral. Además, la falta de confrontación de problemas puede afectar negativamente las relaciones interpersonales en el trabajo, generando un ambiente laboral tenso (Rodnie, 2021).

2.2.23. Evitación de problemas

La evitación de problemas es una estrategia de afrontamiento en la que los individuos eluden activamente situaciones difíciles en lugar de abordarlas directamente. En el ámbito laboral, esta estrategia puede manifestarse como procrastinación, evasión de responsabilidades o negación de conflictos, lo que a corto plazo puede reducir la ansiedad, pero a largo plazo aumenta el estrés y afecta el desempeño profesional (Puican & Cabrera, 2024).

La evitación de problemas puede influir en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que los docentes que evitan enfrentar desafíos pueden tener dificultades para adaptarse a nuevas metodologías o resolver conflictos dentro del aula. Además, esta estrategia está asociada con una menor resiliencia y una mayor vulnerabilidad al burnout. Fomentar habilidades de resolución de problemas y estrategias de afrontamiento activas, como la planificación y la búsqueda de apoyo, puede ayudar a reducir la dependencia de la evitación y mejorar la gestión del estrés en los docentes (Giraldo & Gutiérrez, 2022).

2.2.24. Retirada social

La retirada social es una estrategia de afrontamiento en la que los individuos se aíslan de su entorno como respuesta al estrés o la sobrecarga emocional. En el ámbito laboral, especialmente en la docencia, esta estrategia puede manifestarse cuando los docentes evitan la interacción con colegas, estudiantes o incluso familiares debido al agotamiento y la frustración. Aunque el aislamiento temporal puede ser un mecanismo de autorregulación emocional, su uso excesivo está asociado con mayores niveles de ansiedad, depresión y burnout (Santana & Solí, 2024).

La retirada social no solo afecta la salud mental de los docentes, sino que también puede perjudicar la dinámica escolar y la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje. La falta de interacción con compañeros de trabajo limita las oportunidades de colaboración y apoyo, lo que dificulta la implementación de estrategias colectivas para afrontar el estrés. Además, investigaciones han demostrado que los docentes con altos niveles de aislamiento presentan mayores dificultades para gestionar conflictos y adaptarse a cambios en el entorno educativo. Fomentar espacios de diálogo y redes de apoyo puede ayudar a reducir la tendencia a la retirada social y mejorar la salud emocional de los docentes (Criollo & Cantos, 2022)

2.3 Conceptual

2.3.1. Carga laboral

Se refiere al volumen de tareas y responsabilidades asignadas a un trabajador. En docentes, implica planificación de clases, corrección de tareas, gestión administrativa y atención a estudiantes. Cuando la carga laboral es excesiva, genera fatiga, estrés y afecta la calidad educativa (Díaz, Fernández, Figueroa, & Galvis, 2024).

2.3.2. Salud mental en docentes

Hace referencia al bienestar emocional, psicológico y social de los profesores. Factores como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y las condiciones del entorno afectan su estabilidad mental. Problemas como la ansiedad, depresión y estrés laboral son frecuentes en el sector educativo (Crofford & Acosta, 2021).

2.3.3. Factores psicosociales del estrés

Son elementos del entorno laboral y social que influyen en el desarrollo del estrés. Incluyen la presión de plazos, relaciones interpersonales, falta de control sobre el trabajo y expectativas poco realistas. En docentes, la inseguridad laboral, la sobrecarga de actividades y la falta de apoyo son factores clave (Zurita & Aguirre, 2024).

2.3.4. Resiliencia

Es la capacidad de adaptarse y superar situaciones adversas. En el contexto laboral, la resiliencia permite a los docentes manejar el estrés, afrontar desafíos y mantener su bienestar emocional. Factores como el apoyo social, la autorregulación emocional y una actitud positiva fortalecen la resiliencia (Gonzalez & Sanchez, 2024).

2.3.5. Fatiga emocional

Es un estado de agotamiento mental causado por una exposición prolongada a situaciones estresantes. En docentes, surge por la sobrecarga laboral, la presión académica

y la falta de reconocimiento. Se manifiesta con irritabilidad, desmotivación y dificultades para concentrarse (Úsuga, 2023).

2.3.6. Motivación laboral

Es el impulso interno que guía el comportamiento en el trabajo. En docentes, influye en la calidad de enseñanza, el compromiso y la satisfacción laboral. Factores como el reconocimiento, las condiciones laborales y el desarrollo profesional afectan su nivel de motivación (Torres, 2024).

2.3.7. Bienestar psicológico

Se refiere al equilibrio emocional y mental necesario para un funcionamiento saludable. Incluye la satisfacción con la vida, la resiliencia y la gestión del estrés. En docentes, el bienestar psicológico impacta en su desempeño, relaciones interpersonales y salud (Calderón & Sotomayor, 2025).

2.3.8. Técnicas de relajación

Son métodos utilizados para reducir el estrés y la tensión emocional. Incluyen la respiración profunda, la meditación, el yoga y la visualización. En docentes, estas técnicas ayudan a reducir la ansiedad y mejorar la concentración. Incorporarlas en la rutina diaria contribuye a mejorar la calidad del sueño, aumentar la energía y prevenir el agotamiento (Úbeda & Marín., 2020).

2.3.9. Equilibrio trabajo-vida personal

Es la capacidad de gestionar de manera saludable las responsabilidades laborales y la vida personal. Factores como largas jornadas, exceso de tareas administrativas y falta de tiempo para el descanso contribuyen al desequilibrio (Angel & Casallas, 2022).

2.3.10. Autoeficacia percibida

Se refiere a la creencia en la propia capacidad para enfrentar desafíos y lograr metas. Un nivel alto de autoeficacia se asocia con mayor resiliencia, motivación y

desempeño profesional. Cuando es baja, puede aumentar la ansiedad y la frustración (Chacón & Espín, 2024).

2.3.11. Autocuidado docente

Son prácticas orientadas a preservar la salud física, mental y emocional del profesor. Incluye descanso adecuado, alimentación saludable, actividad física y actividades recreativas. La falta de autocuidado puede derivar en agotamiento, ansiedad y problemas de salud (Roncal & Delgado, 2021).

2.3.12. Condiciones laborales en la educación

Se refieren al entorno y los recursos con los que cuentan los docentes para desempeñar su trabajo. Incluyen factores como carga horaria, estabilidad laboral, remuneración, apoyo institucional y clima organizacional (Vargas, 2024).

2.3.13. Estrategias cognitivas

Las cognitivas implican modificar pensamientos negativos, mientras que las conductuales se enfocan en cambiar comportamientos para mejorar el bienestar. Ambas ayudan a enfrentar situaciones difíciles de forma más adaptativa y saludable, promoviendo el equilibrio emocional y la solución de problemas de manera efectiva (Rosa, 2024).

2.3.14. Estrategias conductuales

Son acciones concretas que una persona realiza para manejar el estrés o resolver un problema. Incluyen actividades como buscar apoyo social, evitar situaciones estresantes, establecer rutinas saludables o enfrentar directamente una dificultad. Estas estrategias están orientadas a modificar el entorno o la respuesta física ante una situación estresante, y se consideran fundamentales en la adaptación positiva frente a desafíos personales o profesionales (Pimentel, 2023).

2.3.15. Resolución de problemas

Es una estrategia que implica identificar claramente una dificultad, generar opciones de solución, evaluar sus posibles consecuencias y elegir la más adecuada. Se centra en un enfoque racional, activo y sistemático para enfrentar situaciones estresantes. Su objetivo es reducir o eliminar el conflicto mediante acciones concretas y planificadas, mejorando así el control personal sobre las circunstancias y promoviendo la autonomía en la toma de decisiones (García, Willington, Barrera, & Cabrera, 2023).

2.3.16. Reestructuración cognitiva

Es una técnica psicológica que consiste en identificar, cuestionar y modificar pensamientos negativos, distorsionados o irracionales que afectan el bienestar emocional. Su propósito es reemplazar ideas perjudiciales por otras más realistas y positivas, lo que permite interpretar las situaciones de forma más equilibrada. Esta estrategia ayuda a reducir el estrés, la ansiedad y la depresión, mejorando la percepción personal ante las dificultades (Hernández, 2023)

2.3.17. Expresión emocional

Es la capacidad de manifestar los propios sentimientos de manera abierta y saludable. Implica verbalizar o demostrar emociones como la tristeza, el enojo o la alegría, lo que permite liberar tensiones internas. Esta estrategia es fundamental para el bienestar psicológico, ya que facilita la comunicación interpersonal, promueve la empatía y evita la acumulación de emociones negativas que podrían desencadenar conflictos o malestar emocional (Arzuz & Ocaña, 2024).

2.3.18. Pensamiento desiderativo

Consiste en imaginar escenarios ideales o desear que las cosas sean diferentes como una forma de escapar temporalmente de una realidad difícil. Aunque puede brindar alivio emocional momentáneo, no siempre resuelve el problema de fondo. Esta estrategia

se relaciona con la evasión o la esperanza sin acción concreta, y si se usa en exceso, puede dificultar el afrontamiento real de los desafíos (Copley, 2025).

2.3.19. Perspectiva organizacional

Desde este enfoque, el afrontamiento se analiza considerando la cultura, estructura y dinámicas de la organización donde la persona se desenvuelve. Incluye cómo el ambiente laboral, el liderazgo, la comunicación y las políticas institucionales influyen en el manejo del estrés. Una organización saludable promueve estrategias efectivas de afrontamiento al brindar apoyo, claridad de roles y espacios para la gestión emocional de sus miembros (Vargas, 2024).

2.4. Legal

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Artículo 33 que "el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía". Garantiza a las personas trabajadoras "el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".

El artículo 326, numeral 5, señala que "toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar".

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Artículo 23, literal l, el derecho de los servidores públicos a "desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar".

Artículo 228 destaca la importancia de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupacional en las instituciones públicas.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

Artículo 10 los derechos de los docentes, incluyendo el "ejercicio de la profesión dentro de un ambiente que garantice su bienestar" y el "derecho a la salud y al bienestar".

El artículo 11 establece las obligaciones de los docentes, reconociendo la importancia de su función y la necesidad de condiciones adecuadas para su desempeño profesional.

Reglamento General a la LOEI

Artículo 41, establece que las autoridades educativas son responsables de propiciar un clima institucional adecuado que facilite el trabajo efectivo de los docentes.

El artículo 132 destaca como prohibición "toda acción que atente contra la dignidad de cualquier miembro de la comunidad educativa", lo que incluye situaciones que generen estrés laboral indebido.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (Decreto Ejecutivo 2393)

Artículo 11 que es obligación del empleador "adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores".

Ley Orgánica de Salud

Artículo 117, reconoce la importancia de la salud mental en el ámbito laboral y establece que "la autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores".

Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076

Expide las directrices para la prevención y protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales, reconoce la importancia de prevenir factores de riesgo que

puedan generar estrés laboral y afectar la salud mental de los trabajadores, incluyendo los servidores públicos y docente

Convenio 155 de la OIT

Seguridad y salud de los trabajadores, que refuerza la obligación del Estado de proteger la salud mental de los trabajadores, incluidos los docentes.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Descriptiva

Esta investigación fue de tipo descriptivo, ya que tuvo como propósito caracterizar el nivel de estrés laboral que experimentan los docentes, así como identificar y clasificar las estrategias de afrontamiento que emplean.

Como indican Zúñiga, Cedeño, & Palacios (2023) los estudios descriptivos permiten analizar cómo se presentan ciertas variables en un contexto específico, sin modificar su comportamiento.

3.1.2. Exploratoria

Este estudio fue tipo exploratorio debido a que el estrés laboral en docentes y sus mecanismos de afrontamiento no han sido ampliamente estudiados en el contexto específico de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez. Así como lo señala Lösch, Rambo, & Ferreira, (2023), los estudios exploratorios resultan útiles cuando el fenómeno en análisis no ha sido suficientemente investigado o cuando se requiere generar nuevas hipótesis para futuras investigaciones.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1. Enfoque Cuantitativo

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que tuvo como objetivo medir y analizar numéricamente las variables de estudio relacionadas con el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los docentes del Bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez. Para ello, se aplicaron dos test estandarizados: el Maslach Burnout Inventory (MBI), que permitió evaluar los niveles de

estrés laboral en sus distintas dimensiones, y el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), que facilitó la identificación de los mecanismos que utilizan los docentes para enfrentar situaciones estresantes. Este enfoque permitió obtener datos objetivos, precisos y cuantificables, los cuales fueron procesados mediante herramientas estadísticas para identificar tendencias, frecuencias y relaciones entre las variables. De esta forma, se logra una comprensión clara y sustentada sobre la realidad investigada, respaldada en evidencias empíricas.

3.3. Diseño o tipo de Estudio

3.3.1. No Experimental

El estudio fue de tipo no experimental, enmarcado dentro de la metodología mixta. Un diseño no experimental implica que las variables no son manipuladas deliberadamente, sino que se observan en su contexto natural Sampieri & Mendoza, (2020). En este caso, se analizó el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los docentes sin intervenir en su dinámica cotidiana, lo que permitió comprender su manifestación real en el entorno educativo.

3.3.2. Correlacional

Asimismo, el estudio tuvo un carácter correlacional, ya que buscó determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes. Según Guerrero T. (2022), las investigaciones correlacionales miden el grado de asociación entre dos o más variables sin establecer causalidad. En este contexto, se pretendió identificar si niveles más altos de estrés laboral están vinculados con determinadas estrategias de afrontamiento, proporcionando información relevante para diseñar intervenciones en el ámbito educativo.

3.3.3. Exploratoria

Además, la investigación fue de carácter exploratorio, debido a que el estrés laboral en docentes y sus mecanismos de afrontamiento no han sido ampliamente estudiados en el contexto específico de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez. Como indican Lösch, Rambo, & Ferreira, (2023), los estudios exploratorios son útiles cuando el fenómeno en análisis no ha sido suficientemente investigado o cuando se requiere generar nuevas hipótesis para futuras investigaciones.

3.4 Métodos de Investigación

Se empleó tanto el método inductivo, el método analítico y método bibliográfico en el proceso de investigación.

3.4.1. Método Inductivo

El método inductivo fue empleado para extraer conclusiones generales a partir de la observación y análisis de casos específicos. En este estudio, se recopilaron datos sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes del Bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, con el objetivo de identificar patrones y tendencias que permitan una interpretación general del fenómeno. Como señala Sampieri & Mendoza, (2020), el método inductivo es útil en estudios exploratorios, ya que permite descubrir relaciones y formular hipótesis basadas en la evidencia empírica.

3.4.2. Método Analítico

El método analítico fue aplicado para descomponer la información en sus componentes esenciales, permitiendo un examen detallado de las variables en estudio. Este enfoque facilito la identificación de las causas y efectos del estrés laboral en los docentes, así como la eficacia de las estrategias de afrontamiento que utilizan. Según

Sampieri & Mendoza, (2020), el análisis detallado de los datos permite establecer relaciones entre las variables y fundamentar teóricamente los hallazgos.

3.4.3. Método Bibliográfico

El método bibliográfico consistió en la revisión de literatura científica y estudios previos sobre el estrés laboral y sus estrategias de afrontamiento. Sampieri & Mendoza (2020) destacaron que este método es fundamental para contextualizar la investigación dentro del marco teórico existente y sustentar los resultados con evidencia empírica.

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Para la recolección de datos en la presente investigación, se aplicaron dos instrumentos debidamente validados: el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Estos permitieron recopilar información precisa y pertinente sobre las variables en estudio: las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés laboral en los docentes del Bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez.

Tal como señalan Sampieri & Mendoza, (2020), la utilización de instrumentos previamente validados garantiza la confiabilidad y validez de los datos obtenidos.

3.5.1. Maslach Burnout Inventory (MBI)

Para evaluar la variable estrés laboral, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI), desarrollado por Maslach y Jackson. Este test consta de 22 ítems y mide tres dimensiones del síndrome de burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Un estudio realizado por Cabezas, Plúas, Cabezas, & Cevallos, (2022), evaluó la validez factorial del MBI en una población multi ocupacional ecuatoriana. Con una muestra de 417 personas, se confirmó la estructura del instrumento mediante un análisis factorial, indicando que el MBI es válido y confiable para su aplicación en el contexto ecuatoriano.

Este instrumento demuestra niveles adecuados de confiabilidad, ya que los valores obtenidos mediante el coeficiente alfa de Cronbach se sitúan en un rango entre 0.70 y 0.80, lo que indica una consistencia interna aceptable. Estos valores reflejan una estabilidad adecuada en las respuestas, asegurando que los ítems del instrumento miden de manera coherente la variable en estudio.

3.5.2. Estrategias de Afrontamiento (CSI)

El Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal y adaptado por Cano, Franco y Martínez, fue aplicado en esta investigación con el propósito de medir la variable estrategias de afrontamiento. Este cuestionario evalúa cómo las personas enfrentan situaciones estresantes en su vida cotidiana a través de 40 ítems distribuidos en diferentes dimensiones. Las respuestas se califican mediante una escala tipo Likert de 0 al 4, lo que permite identificar diferentes estrategias, tales como la resolución de problemas, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación de problemas y retirada social.

Recientemente, un estudio realizado por Jiménez, Trigo, Varo, González, & García, (2024), evaluó el análisis factorial confirmatorio y la invarianza de género del CSI en el contexto del estrés académico universitario. Los resultados mostraron un ajuste adecuado del modelo y una alta consistencia interna de las subescalas, con coeficientes alfa de Cronbach que oscilaron entre 0.75 y 0.88 lo que confirma su validez y confiabilidad en contextos educativos.

3.6. Universo, Población y Muestra

El universo de esta investigación se conformó por los docentes del Bloque 2 que laboran en la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, en el Cantón San Miguel, provincia de Bolívar. Según Sampieri & Mendoza, (2020), el universo representa el conjunto total de individuos sobre los cuales se pretende generalizar los resultados del

estudio. En este caso, se enfocó en los docentes de la institución, quienes enfrentan diversas condiciones laborales que pueden influir en su nivel de estrés y en sus estrategias de afrontamiento.

La muestra está conformada por la totalidad de los 24 docentes del Bloque 2, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Según Sampieri & Mendoza, (2020), este tipo de muestreo es adecuado cuando se selecciona intencionalmente a los participantes por su accesibilidad y pertinencia en relación con los objetivos de estudio.

3.7. Procesamiento de la Información

Para el análisis de los datos obtenidos en esta investigación, se utilizaron herramientas estadísticas y software especializado, específicamente Microsoft Excel, con el propósito de organizar, tabular y procesar la información recolectada. Esta etapa resulto fundamentalmente para la estructuración de resultados, permitiendo una sistematización clara y precisa de las respuestas obtenidas a través de los instrumentos aplicados

Según Sampieri & Mendoza, (2020), el procesamiento de datos constituye una fase esencial dentro del proceso de investigación, ya que posibilita la conversión de la información recolectada en resultados significativos que faciliten la interpretación del fenómeno analizado, aportando evidencia cuantificable que sustenta las conclusiones de la investigación.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis cuantitativo

Para iniciar el análisis cuantitativo de los niveles de estrés laboral en los docentes del Bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), validado a nivel internacional y nacional. Este cuestionario evalúa tres dimensiones, dos que representan el estrés laboral o síndrome de burnout y uno con el denominativo de realización personal refiriéndose a personas sin estrés laboral. La recopilación de datos se realizó mediante la aplicación directa del cuestionario a los 24 docentes de la muestra, garantizando confidencialidad y voluntariedad. Los resultados fueron procesados con herramientas estadísticas básicas, permitiendo observar frecuencias, porcentajes y tendencias predominantes.

La encuesta se estructuro por 22 preguntas que incluyen patrones generales de las respuestas, su relación con las dimensiones de burnout, y las interpretaciones relevantes, las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

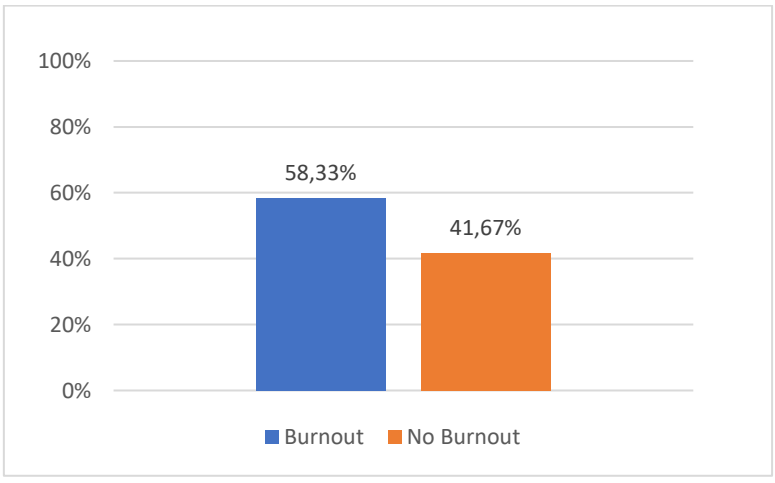
Tabla 1

Dimensiones de Burnout

Tabla de dimensiones				
Encuestados	**Cansancio emocional**	**Despersonalización**	**Realización personal**	**Burnout si/no**
DOCENTE 1	5	7	48	NO
DOCENTE 2	22	6	40	NO
DOCENTE 3	22	11	39	NO
DOCENTE 4	29	11	17	SI
DOCENTE 5	29	11	15	SI
DOCENTE 6	29	11	15	SI
DOCENTE 7	29	11	15	SI
DOCENTE 8	20	11	37	NO
DOCENTE 9	29	11	13	SI
DOCENTE 10	9	2	48	NO
DOCENTE 11	10	12	38	NO
DOCENTE 12	14	1	47	NO
DOCENTE 13	13	4	41	NO
DOCENTE 14	33	9	38	NO
DOCENTE 15	14	13	34	NO
DOCENTE 16	29	11	17	SI
DOCENTE 17	29	11	17	SI
DOCENTE 18	29	11	17	SI
DOCENTE 19	29	11	17	SI
DOCENTE 20	29	11	17	SI
DOCENTE 21	29	11	17	SI
DOCENTE 22	29	11	17	SI
DOCENTE 23	29	11	17	SI
DOCENTE 24	29	11	17	SI

Gráfico 1

Porcentaje de casos de Burnout



Análisis e interpretación:

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) aplicado a 24 docentes. Muestra un predominio del 58,33% correspondiente a 14 docentes, los cuales presentan características del Síndrome de Burnout como: despersonalización y cansancio emocional. Reflejándose mediante el trato impersonal, insensibilidad emocional, fatiga, agotamiento físico y mental, además de sensación sobrecarga laboral. En contraste, el 41,67% de docentes no cumple con los criterios de burnout, presentando valores más equilibrados, especialmente en la dimensión de realización personal, que actúa como factor protector.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia**.**

Tabla *2*

Cansancio emocional

Cansancio emocional		
MUESTRA	**TOTAL**	**CLASIFICACIÓN**
DOCENTE 1	5	BAJO
DOCENTE 2	22	MEDIO
DOCENTE 3	22	MEDIO
DOCENTE 4	29	ALTO
DOCENTE 5	29	ALTO
DOCENTE 6	29	ALTO
DOCENTE 7	29	ALTO
DOCENTE 8	20	MEDIO
DOCENTE 9	29	ALTO
DOCENTE 10	9	BAJO
DOCENTE 11	10	BAJO
DOCENTE 12	14	BAJO
DOCENTE 13	13	BAJO
DOCENTE 14	33	ALTO
DOCENTE 15	14	BAJO
DOCENTE 16	29	ALTO
DOCENTE 17	29	ALTO
DOCENTE 18	29	ALTO
DOCENTE 19	29	ALTO
DOCENTE 20	29	ALTO
DOCENTE 21	29	ALTO
DOCENTE 22	29	ALTO
DOCENTE 23	29	ALTO
DOCENTE 24	29	ALTO
TOTAL	**N° CE**	**PORCENTAJE**
24	15	62,50%

Gráfico 2

Cansancio emocional



Análisis e interpretación

La dimensión de cansancio emocional evaluada a través de las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 del cuestionario Maslach Burnout Inventory que fue aplicado a 24 docentes. Cada uno obtuvo un puntaje total que fue clasificado en tres niveles: Bajo (0-18), medio (19-26) y alto (27-54). Los resultados muestran que 62.50% de docentes presentan un nivel alto de cansancio emocional, lo que equivale a 15 del total, mientras que el 37.50% restante presenta niveles bajos o medios. Los resultados pintan un panorama alarmante ya que muchos docentes están luchando contra un agotamiento emocional que se manifiesta en fatiga constante, estrés crónico y una abrumadora sensación de estar al límite lo cual repercute negativamente su bienestar y desempeño profesional.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia.

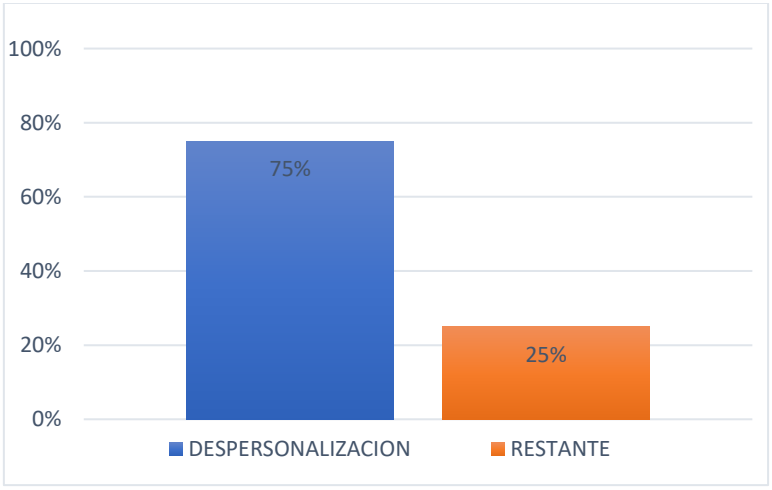
Tabla 3

Despersonalización

Despersonalización		
MUESTRA	**TOTAL**	**CLASIFICACIÓN**
DOCENTE 1	7	MEDIO
DOCENTE 2	6	MEDIO
DOCENTE 3	11	ALTO
DOCENTE 4	11	ALTO
DOCENTE 5	11	ALTO
DOCENTE 6	11	ALTO
DOCENTE 7	11	ALTO
DOCENTE 8	11	ALTO
DOCENTE 9	11	ALTO
DOCENTE 10	2	BAJO
DOCENTE 11	12	ALTO
DOCENTE 12	1	BAJO
DOCENTE 13	4	BAJO
DOCENTE 14	9	MEDIO
DOCENTE 15	13	ALTO
DOCENTE 16	11	ALTO
DOCENTE 17	11	ALTO
DOCENTE 18	11	ALTO
DOCENTE 19	11	ALTO
DOCENTE 20	11	ALTO
DOCENTE 21	11	ALTO
DOCENTE 22	11	ALTO
DOCENTE 23	11	ALTO
DOCENTE 24	11	ALTO
TOTAL	**N° D**	**PORCENTAJE**
24	18	75%

Gráfico 3

Despersonalización



Análisis e interpretación

La dimensión de despersonalización calculada a partir de las preguntas 5, 10, 11, 15 y 22 de cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicada a 24 docentes. Los puntajes obtenidos se clasificaron en tres niveles: Bajo (0-5), medio (6-9), y alto (10-30). Los resultados revelaron un 75% que representa a 18 docentes presentan un nivel alto de despersonalización mientras que el 25% restante obtuvo niveles bajos o moderados. Los hallazgos sugieren que la despersonalización en docentes es un indicar critico de Burnout, reflejando un distanciamiento emocional que afecta su interacción con estudiantes y colegas, la perdida de conexión emocional no solo perjudica al educador sino también al clima escolar, exigiendo estrategias de prevención centradas en el bienestar docente para sostener un entorno educativo saludables.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia.

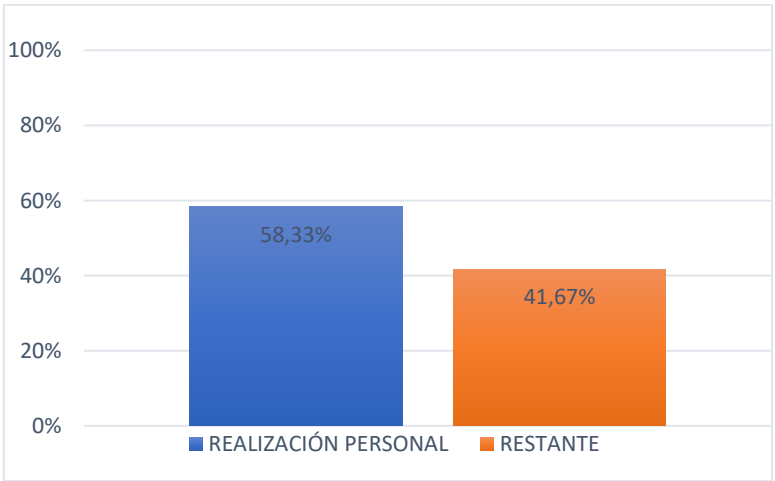
Tabla 4

Realización Personal

Realización personal		
MUESTRA	**TOTAL**	**CLASIFICACIÓN**
DOCENTE 1	48	ALTO
DOCENTE 2	40	ALTO
DOCENTE 3	39	MEDIO
DOCENTE 4	17	BAJO
DOCENTE 5	15	BAJO
DOCENTE 6	15	BAJO
DOCENTE 7	15	BAJO
DOCENTE 8	37	MEDIO
DOCENTE 9	13	BAJO
DOCENTE 10	48	ALTO
DOCENTE 11	38	MEDIO
DOCENTE 12	47	ALTO
DOCENTE 13	41	ALTO
DOCENTE 14	38	MEDIO
DOCENTE 15	34	MEDIO
DOCENTE 16	17	BAJO
DOCENTE 17	17	BAJO
DOCENTE 18	17	BAJO
DOCENTE 19	17	BAJO
DOCENTE 20	17	BAJO
DOCENTE 21	17	BAJO
DOCENTE 22	17	BAJO
DOCENTE 23	17	BAJO
DOCENTE 24	17	BAJO
TOTAL	**N° RP**	**PORCENTAJE**
24	14	58,33

Gráfico 4

Realización personal



Análisis e interpretación

Para calcular la dimensión de realización personal se consideraron las respuestas a las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Los puntajes fueron clasificados en tres niveles: bajo (0–33), medio (34–39) y alto (40–56). El análisis revelo que 14 de los 24 docentes encuestados obtuvieron puntuaciones bajas, lo que representa un 58,33 % del total y que el 41.67% restante obtuvo niveles medios o altos. Los resultados muestras que más de la mitad de docentes no se sienten satisfechos ni valorados con lo que hacen en su trabajo diario, muchos perciben que sus esfuerzos no rinden frutos o que su labor no tiene el impacto esperado lo que afecta su motivación y estado emocional. En cambio, algunos docentes aún mantienen entusiasmos, confianza en sus habilidades y un sentido positivo sobre su rol profesional.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia.

Para complementar el diagnóstico de esta investigación en los docentes del Bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, se aplicó el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), el cual permite identificar los mecanismos cognitivos y conductuales que los individuos emplean para enfrentar situaciones estresantes. Este instrumento evalúa distintas dimensiones del afrontamiento, agrupadas en categorías como afrontamiento centrado en el problema, centrado en la emoción y estrategias evitativas. La aplicación del CSI brindó una perspectiva integral del comportamiento adaptativo de los docentes ante el estrés. Se utilizó una escala tipo Likert, lo que facilitó la cuantificación de respuestas y permitió determinar la frecuencia y predominancia de cada estrategia. El uso del CSI en este estudio tiene especial relevancia, ya que permite valorar no solo la presencia del estrés, sino también la capacidad de respuesta que tiene cada docente frente a este fenómeno. A través de este enfoque, se puede determinar si los docentes utilizan estrategias adaptativas, como la resolución de problemas y la reestructuración cognitiva, o si recurren a mecanismos desadaptativos, como la evitación o la autocrítica. Este tipo de análisis cuantitativo es fundamental para diseñar intervenciones personalizadas y efectivas que promuevan el afrontamiento saludable.

La encuesta se estructuro por 41 preguntas que incluyen patrones generales de las respuestas, su relación con las dimensiones de estrategias de afrontamiento, y las interpretaciones relevantes, las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

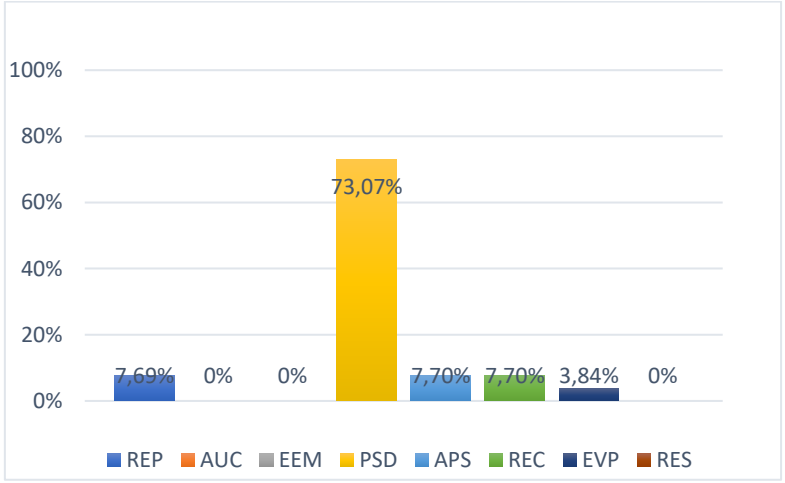
Tabla 5

Estrategias de afrontamiento de docentes

Encuestados	REP	AUC	EEM	PSD	APS	REC	EVP	RES	Estrategia de afrontamiento
DOCENTE 1	16	4	13	5	13	15	13	4	REP
DOCENTE 2	15	9	18	15	14	19	16	2	REC
DOCENTE 3	11	7	5	11	10	6	8	8	PSD y REP
DOCENTE 4	12	11	16	20	20	16	14	9	PSD y APS
DOCENTE 5	8	5	6	18	9	7	9	7	PSD
DOCENTE 6	14	10	9	18	7	10	7	8	PSD
DOCENTE 7	12	9	10	20	10	11	9	7	PSD
DOCENTE 8	14	9	13	20	13	11	7	11	PSD
DOCENTE 9	0	0	0	20	0	0	0	0	PSD
DOCENTE 10	18	3	6	20	14	15	9	5	PSD
DOCENTE 11	9	7	7	20	4	5	3	3	PSD
DOCENTE 12	2	0	4	16	2	3	3	2	PSD
DOCENTE 13	8	6	10	19	9	5	6	5	PSD
DOCENTE 14	13	7	11	20	17	10	9	8	PSD
DOCENTE 15	16	6	15	16	12	12	13	7	PSD
DOCENTE 16	3	0	1	16	6	0	0	0	PSD
DOCENTE 17	17	6	11	20	13	17	10	4	PSD
DOCENTE 18	17	3	13	16	20	18	14	8	APS
DOCENTE 19	8	5	5	17	5	5	5	5	PSD
DOCENTE 20	15	12	15	16	12	13	13	9	PSD
DOCENTE 21	7	7	7	17	12	10	9	7	PSD
DOCENTE 22	14	11	10	20	11	11	11	4	PSD
DOCENTE 23	10	5	10	10	7	10	11	5	EVP
DOCENTE 24	14	11	12	12	14	15	8	6	REC

Gráfico 5

Porcentaje de las estrategias de afrontamiento



Análisis e interpretación

El análisis del Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) aplicado a 24 docentes evidencia que el 73,07%, prefiere manejar el estrés a través de estrategias de afrontamiento centradas en la emoción (PSD), tales como la expresión emocional, el pensamiento desiderativo o evitación. A diferencia que únicamente el 7,70% de los docentes intentan resolver problemas de forma directa y emplea estrategias centradas en el problema (REP) y el mismo porcentaje opta por reestructuración cognitiva (REC), mientras que un 3,84% utiliza estrategias evitativas (EVP) como principal medio de afrontamiento y so se reportan docentes que utilicen estrategias de autocontrol (AUC), afrontamiento evitativo (EEM) ni resolución de problemas (RES) como forma dominante de enfrentar el estrés laboral.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia.

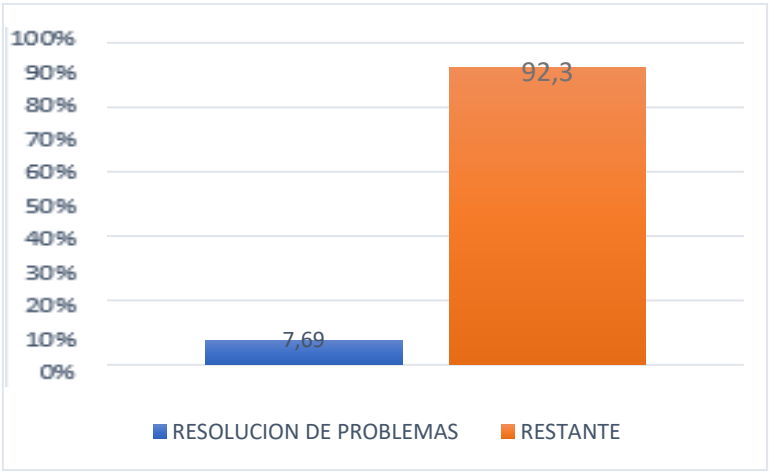
Tabla 6

Resolución de problemas

Resolución de problemas	
DOCENTE 1	16
DOCENTE 2	15
DOCENTE 3	11
DOCENTE 4	12
DOCENTE 5	8
DOCENTE 6	14
DOCENTE 7	12
DOCENTE 8	14
DOCENTE 9	0
DOCENTE 10	18
DOCENTE 11	9
DOCENTE 12	2
DOCENTE 13	8
DOCENTE 14	13
DOCENTE 15	16
DOCENTE 16	3
DOCENTE 17	17
DOCENTE 18	17
DOCENTE 19	8
DOCENTE 20	15
DOCENTE 21	7
DOCENTE 22	14
DOCENTE 23	10
DOCENTE 24	14
TOTAL	**PORCENTAJE**
2	7,69%

Gráfico 6

Resolución de problemas



Análisis e interpretación

En el análisis de la dimensión Resolución de problemas, evaluada mediante las preguntas 1, 9, 17, 25 y 33, del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), se observa una notable variabilidad en los puntajes obtenidos por los docentes, que van desde 0 hasta 18. La mayoría se ubica entre 8 y 17 puntos, lo que indica un nivel medio de competencia para afrontar y resolver situaciones adversas dentro del contexto laboral. Sin embargo, se identificaron algunos puntajes bajos, como 0, 2 y 3 que reflejan deficiencias significativas, el 7,69% que representan a 2 docentes alcanzaron un nivel alto en esta dimensión, lo que representa un porcentaje reducido en comparación con otras estrategias evaluadas. Los resultados muestran que muy pocos docentes abordan directamente los problemas que les genera estrés, la gran mayoría no utiliza esta estrategia como forma principal de afrontamiento lo que puede reflejar inseguridad, falta de herramientas o simplemente el hábito de evitar los conflictos.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia.

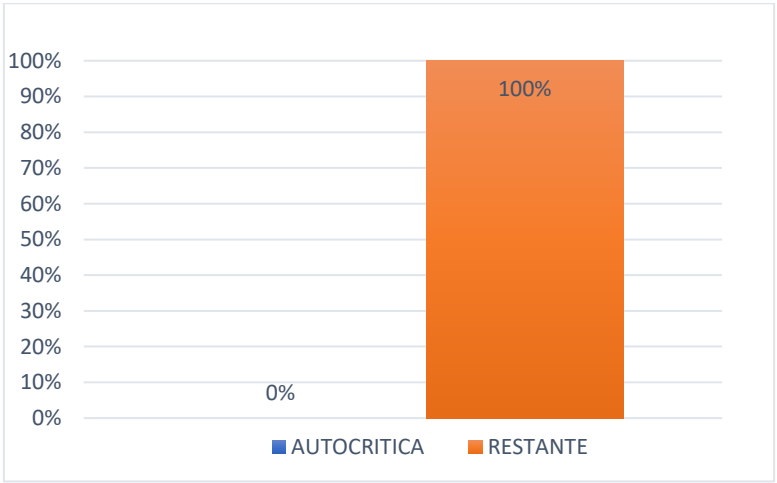
Tabla 7

Autocritica

Autocritica	
DOCENTE 1	4
DOCENTE 2	9
DOCENTE 3	7
DOCENTE 4	11
DOCENTE 5	5
DOCENTE 6	10
DOCENTE 7	9
DOCENTE 8	9
DOCENTE 9	0
DOCENTE 10	3
DOCENTE 11	7
DOCENTE 12	0
DOCENTE 13	6
DOCENTE 14	7
DOCENTE 15	6
DOCENTE 16	0
DOCENTE 17	6
DOCENTE 18	3
DOCENTE 19	5
DOCENTE 20	12
DOCENTE 21	7
DOCENTE 22	11
DOCENTE 23	5
DOCENTE 24	11
TOTAL	**PORCENTAJE**
0	0%

Gráfico 7

Autocritica



Análisis e interpretación

En la dimensión Autocrítica, correspondiente a las preguntas 2, 10, 18, 26 y 34 del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), los resultados muestran un rango de puntajes entre 0 y 12. La mayoría de los docentes se sitúa entre 5 y 11 puntos, lo cual indica una tendencia moderada a reconocer errores y reflexionar sobre su desempeño personal, sin embargo, tres docentes obtuvieron un puntaje de 0, lo cual evidencia una ausencia total de autocrítica. Aunque algunos docentes muestran cierta disposición a reflexionar sobre sus errores. Esta práctica no es fuerte ni frecuente dentro del grupo, la baja presencia de autocrítica puede limitar el crecimiento profesional y emocional ya que reconocer los propios fallos es el primer paso para mejorar. Además, la ausencia total de esta estrategia en algunos casos refleja una posible negación o falta de autoevaluación.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia.

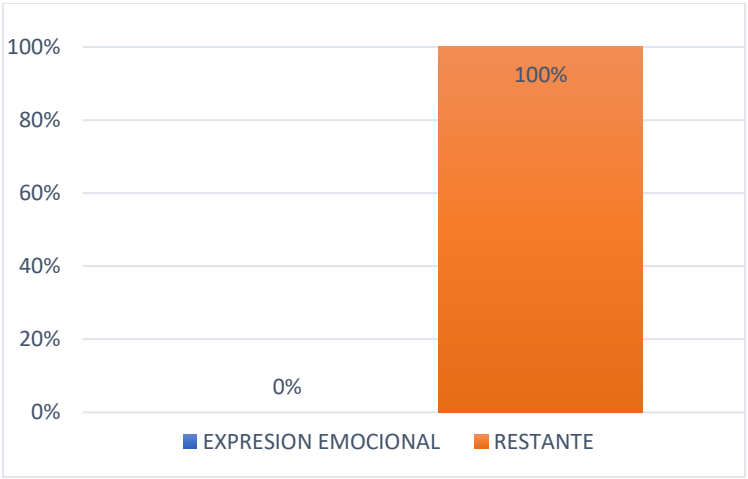
Tabla 8

Expresión emocional

Expresión emocional	
DOCENTE 1	13
DOCENTE 2	18
DOCENTE 3	5
DOCENTE 4	16
DOCENTE 5	6
DOCENTE 6	9
DOCENTE 7	10
DOCENTE 8	13
DOCENTE 9	0
DOCENTE 10	6
DOCENTE 11	7
DOCENTE 12	4
DOCENTE 13	10
DOCENTE 14	11
DOCENTE 15	15
DOCENTE 16	1
DOCENTE 17	11
DOCENTE 18	13
DOCENTE 19	5
DOCENTE 20	15
DOCENTE 21	7
DOCENTE 22	10
DOCENTE 23	10
DOCENTE 24	12
TOTAL	**PORCENTAJE**
0	0%

Gráfico 8

Expresión emocional



Análisis e interpretación

En la dimensión Expresión emocional, evaluada mediante las preguntas 3, 11, 19, 27 y 35 del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), los puntajes varían entre 0 y 18. La mayoría de los docentes alcanzó un rango entre 6 y 15 puntos, lo que indica una tendencia favorable a expresar sus emociones como mecanismo de afrontamiento. No obstante, se identificaron dos casos con puntuaciones muy bajas en donde un docente obtuvo 0 y otro solo 1 punto lo que refleja serias dificultades para manifestar lo que sienten. La mayoría de docentes muestran cierta apertura para para expresar sus emociones, lo cual es positivo sin embargo algunos prefieren guardarse lo que viven emocionalmente lo que podría afectar su salud mental con el tiempo.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia

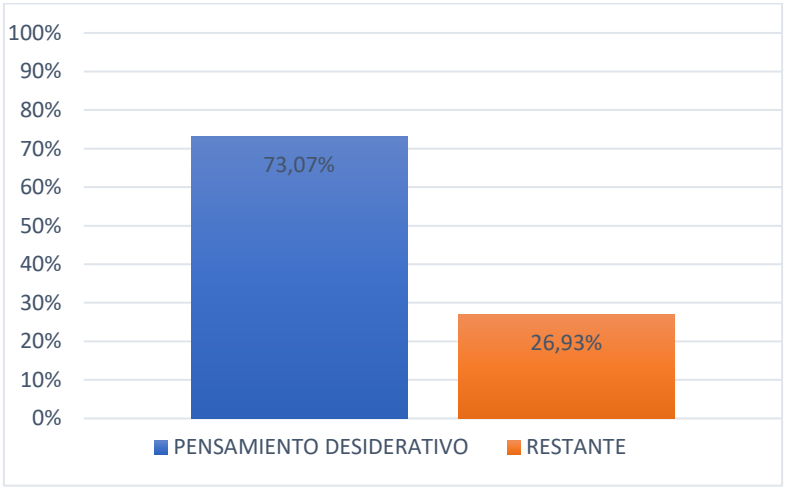
Tabla 9

Pensamiento desiderativo

Pensamiento desiderativo	
DOCENTE 1	5
DOCENTE 2	15
DOCENTE 3	11
DOCENTE 4	20
DOCENTE 5	18
DOCENTE 6	18
DOCENTE 7	20
DOCENTE 8	20
DOCENTE 9	20
DOCENTE 10	20
DOCENTE 11	20
DOCENTE 12	16
DOCENTE 13	19
DOCENTE 14	20
DOCENTE 15	16
DOCENTE 16	16
DOCENTE 17	20
DOCENTE 18	16
DOCENTE 19	17
DOCENTE 20	16
DOCENTE 21	17
DOCENTE 22	20
DOCENTE 23	10
DOCENTE 24	12
TOTAL	**PORCENTAJE**
19	73,07%

Gráfico 9

Pensamiento desiderativo



Análisis e interpretación

En la dimensión Pensamiento desiderativo, evaluada con las preguntas 4, 12, 20, 28 y 36, se evidencia una alta tendencia entre los docentes a recurrir a pensamientos idealizados o fantasiosos como mecanismo de afrontamiento, con puntajes entre 10 y 20 destacando que el 73,07 % obtuvo valores máximos (19 o 20), esto indica un uso predomínate de la estrategia, a diferencia del 26.93% restante presento puntajes bajos reflejando un uso mínimo de este tipo de afrontamiento. Los resultados evidencian que muchos docentes frente al estrés prefieren imaginar escenarios ideales como forma de escape lo que les brinda un alivio momentáneo, sin embargo, esto puede limitar su capacidad para actuar y resolver problemas reales dentro del entorno educativo, por otro lado, un grupo menor demuestra preferencia por estrategas más activas y realistas afrontando directamente las dificultades del ámbito educativo.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia

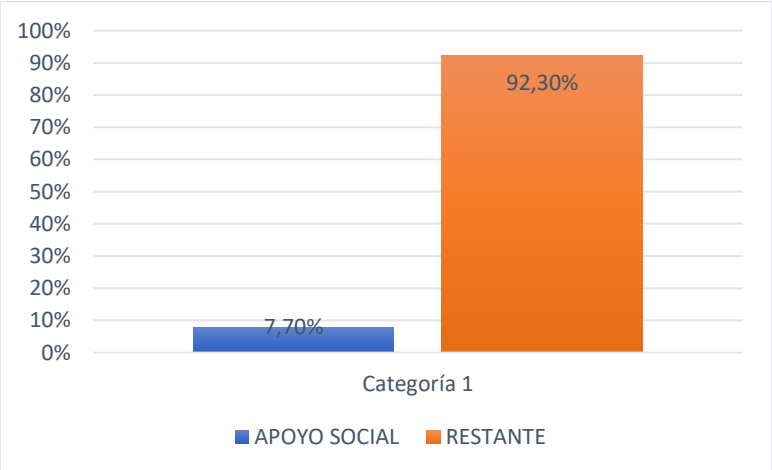
Tabla 10

Apoyo social

Apoyo social	
DOCENTE 1	13
DOCENTE 2	14
DOCENTE 3	10
DOCENTE 4	20
DOCENTE 5	9
DOCENTE 6	7
DOCENTE 7	10
DOCENTE 8	13
DOCENTE 9	0
DOCENTE 10	14
DOCENTE 11	4
DOCENTE 12	2
DOCENTE 13	9
DOCENTE 14	17
DOCENTE 15	12
DOCENTE 16	6
DOCENTE 17	13
DOCENTE 18	20
DOCENTE 19	5
DOCENTE 20	12
DOCENTE 21	12
DOCENTE 22	11
DOCENTE 23	7
DOCENTE 24	14
TOTAL	**PORCENTAJE**
2	7,70%

Gráfico 10

Apoyo social



Análisis e interpretación

En la dimensión Apoyo social, correspondiente a las preguntas 5, 13, 21, 29 y 37, los resultados muestran una dispersión amplia, con puntajes entre 0 y 20. La mayoría de los docentes obtuvo entre 10 y 14 puntos, lo que indica una buena disposición a buscar respaldo emocional o instrumental en su entorno. Solo 7,70% que representan a 2 docentes, fueron que alcanzaron niveles altos en esta dimensión destacándose como los únicos que priorizan en el apoyo social como estrategia predominante del 92,31 % restante obtuvo puntuaciones bajas o medias, lo que indica que esta estrategia no es comúnmente utilizada como principal recurso de afrontamiento entre la mayoría de los docentes. Son pocos los docentes que priorizan el apoyo social como estrategia principal para afrontar el estrés, aunque la mayoría muestra disposición moderada para buscar ayuda, algunos no recurren a esta opción en absoluto posiblemente debido al hábito de enfrentar los problemas por sí mismos.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia

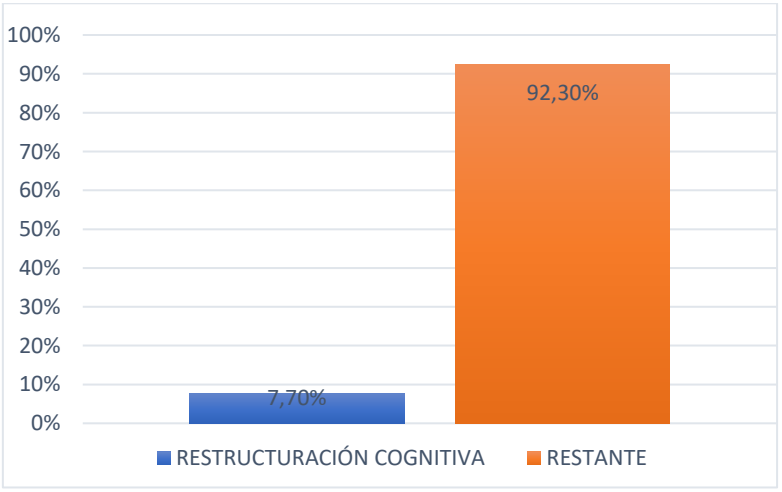
Tabla 11

Restructuración cognitiva

Restructuración cognitiva	
DOCENTE 1	15
DOCENTE 2	19
DOCENTE 3	6
DOCENTE 4	16
DOCENTE 5	7
DOCENTE 6	10
DOCENTE 7	11
DOCENTE 8	11
DOCENTE 9	0
DOCENTE 10	15
DOCENTE 11	5
DOCENTE 12	3
DOCENTE 13	5
DOCENTE 14	10
DOCENTE 15	12
DOCENTE 16	0
DOCENTE 17	17
DOCENTE 18	18
DOCENTE 19	5
DOCENTE 20	13
DOCENTE 21	10
DOCENTE 22	11
DOCENTE 23	10
DOCENTE 24	15
TOTAL	**PORCENTAJE**
2	7,70%

Gráfico 11

Restructuración cognitiva



Análisis e interpretación

En la dimensión Reestructuración cognitiva, evaluada a través de las preguntas 6, 14, 22, 30 y 38, del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), los puntajes obtenidos por los docentes varían entre 0 y 19. La mayoría se ubicó entre 10 y 18 puntos, lo que refleja un nivel aceptable de habilidad para interpretar positivamente situaciones estresantes. Sin embargo 2 docentes obtuvieron puntaje de 0, evidenciando dificultades para modificar pensamientos negativos y solo el 7,70% que representa a 2 docentes alcanzaron los niveles más altos priorizando esta estrategia como forma predomínate de afrontamiento, mientras que el 92,31 % restante presento niveles bajos o medias lo que indica que esta estrategia no es comúnmente empleada por la mayoría. Muy pocos docentes enfrentan el estrés desde el cambio de pensamiento o reinterpretación positiva de la situación, la mayoría no recurre a esta estrategia de forma habitual lo que puede limitar su capacidad para responder emocionalmente de forma saludable.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia

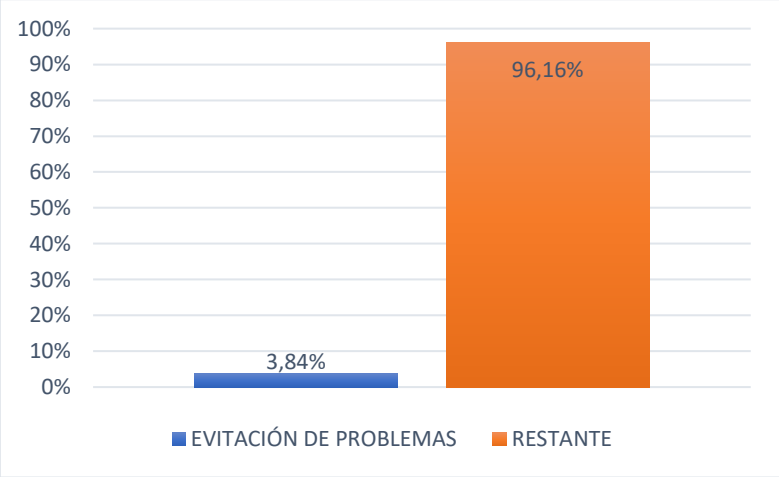
Tabla 12

Evitación de problemas

Evitación de problemas	
DOCENTE 1	13
DOCENTE 2	16
DOCENTE 3	8
DOCENTE 4	14
DOCENTE 5	9
DOCENTE 6	7
DOCENTE 7	9
DOCENTE 8	7
DOCENTE 9	0
DOCENTE 10	9
DOCENTE 11	3
DOCENTE 12	3
DOCENTE 13	6
DOCENTE 14	9
DOCENTE 15	13
DOCENTE 16	0
DOCENTE 17	10
DOCENTE 18	14
DOCENTE 19	5
DOCENTE 20	13
DOCENTE 21	9
DOCENTE 22	11
DOCENTE 23	11
DOCENTE 24	8
TOTAL	**PORCENTAJE**
1	3,84%

Gráfico 12

Evitación de problemas



Análisis e interpretación

En la dimensión Evitación de problemas, evaluada mediante las preguntas 7, 15, 23, 31 y 39 del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), los puntajes obtenidos oscilan entre 0 y 14 puntos, lo que indica que la mayoría se ubicó entre 7 y 14 lo que nos indica una tendencia moderada a evadir situaciones difíciles en lugar de enfrentarlas de forma directa. Se identificaron dos docentes con puntaje de 0, lo que refleja una total ausencia total de esta estrategia. Solo el 3,84% que representa a 1 docente alcanzo un nivel alto siendo el único que presenta la evitación de problema como su estrategia de afrontamiento. La mayoría de los docentes tiende a evitar los conflictos en lugar de abordarlos de forma directa, quizás buscando sentirse menos presionados en el momento. Aunque esto puede aliviar el malestar momentáneo, no soluciona los problemas reales y puede hacer que se acumulen con el tiempo.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia

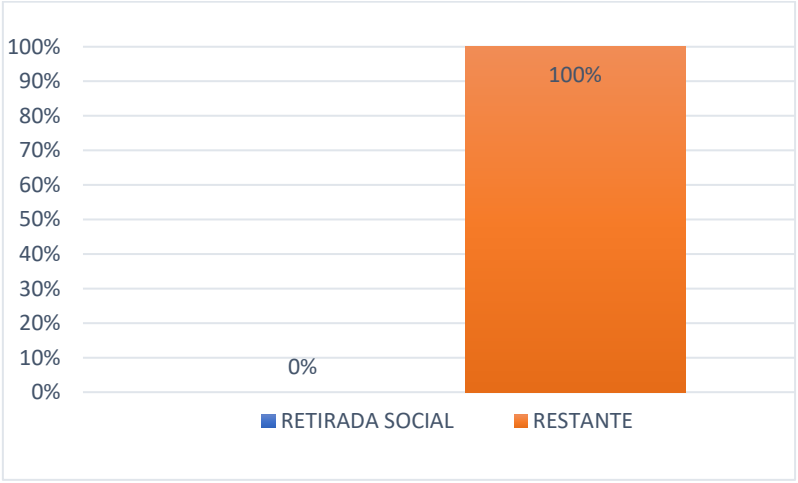
Tabla 13

Retirada social

Retirada social	
DOCENTE 1	4
DOCENTE 2	2
DOCENTE 3	8
DOCENTE 4	9
DOCENTE 5	7
DOCENTE 6	8
DOCENTE 7	7
DOCENTE 8	11
DOCENTE 9	0
DOCENTE 10	5
DOCENTE 11	3
DOCENTE 12	2
DOCENTE 13	5
DOCENTE 14	8
DOCENTE 15	7
DOCENTE 16	0
DOCENTE 17	4
DOCENTE 18	8
DOCENTE 19	5
DOCENTE 20	9
DOCENTE 21	7
DOCENTE 22	4
DOCENTE 23	5
DOCENTE 24	6
TOTAL	**PORCENTAJE**
0	0%

Gráfico 13

Retirada social



Análisis e interpretación:

En la dimensión Retirada social, correspondiente a las preguntas 8, 16, 24, 32 y 40, los puntajes obtenidos por los docentes varían entre 0 y 11. La mayoría se sitúa entre 4 y 8 puntos, lo que indica una tendencia leve a moderada al aislamiento como mecanismo de respuesta frente al estrés. Esta conducta puede reflejar la necesidad de distanciarse temporalmente del entorno como forma de autorregulación emocional. Aunque ningún docente alcanzó un puntaje alto, los casos con puntuación de 0 evidencian una ausencia total de esta estrategia.

Fuente: Castillo, L. (2025). Elaboración propia

4.2 Interpretación de resultados

Del análisis de los resultados obtenidos mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI), se identificó que el 58,33% de los docentes evaluados presenta un nivel clínicamente significativo de síndrome de burnout, caracterizado por altos puntajes en cansancio emocional y despersonalización, así como puntuaciones bajas en la dimensión de realización personal. Estos datos reflejan un estado de desgaste profesional importante, con afectaciones en el bienestar psicoemocional, que podrían estar influenciadas por factores como la carga laboral, la presión institucional y la falta de recursos.

En relación con el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), los resultados evidenciaron una mayor tendencia de los docentes hacia estrategias centradas en la emoción, como la expresión emocional, el pensamiento desiderativo y el apoyo social. En menor medida, se emplearon estrategias centradas en el problema, como la resolución activa de conflictos y la reestructuración cognitiva. Asimismo, se observó la presencia de estrategias de tipo evitativo, como la retirada social y la evasión, lo que podría estar asociado a la percepción de falta de control sobre las condiciones laborales.

La comparación de ambos instrumentos muestra una relación coherente entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas. A mayor presencia de burnout, se identificaron patrones más marcados de afrontamiento emocional y evitativo, mientras que los docentes que no presentaron síntomas clínicos significativos manifestaron mayor sentido de realización personal y uso de estrategias más funcionales. Esto permite comprender el vínculo entre el desgaste laboral y los recursos psicológicos movilizados por los docentes ante las exigencias de su entorno educativo

4.3 Discusión

Los resultados del presente estudio evidencian una alta prevalencia del síndrome de burnout en los docentes evaluados, donde el 58,33% presentó niveles críticos de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Este hallazgo se alinea con lo señalado por García, Gavilánez, & Padilla, (2022), quienes afirman que el cansancio emocional es uno de los factores más prevalentes en el ámbito educativo, afectando directamente la estabilidad emocional del docente y su capacidad de respuesta frente a las demandas laborales. Esta situación se agrava en contextos donde las condiciones laborales son desfavorables, como lo describe Bocanegra, (2023), quien identifica que la sobrecarga de tareas, la presión institucional y la falta de reconocimiento son detonantes del agotamiento profesional en docentes.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento identificadas mediante el CSI, se encontró una mayor tendencia hacia mecanismos centrados en la emoción, como la expresión emocional y el pensamiento desiderativo, así como un uso considerable de estrategias evitativas. Este patrón coincide con lo descrito por Ramírez, González, & Cázares, (2023), quienes señalan que, en contextos educativos exigentes, los docentes suelen recurrir a estrategias emocionales debido a la percepción de falta de control sobre las condiciones del entorno. Asimismo, Hurtado, (2025) sostiene que, ante la ausencia de redes institucionales sólidas de apoyo, el profesorado tiende a depender más del apoyo social informal o del aislamiento emocional.

Por otro lado, las estrategias centradas en el problema, como la resolución de conflictos y la reestructuración cognitiva, fueron menos frecuentes entre los participantes. Esta escasa aplicación puede explicarse a partir de lo señalado por Quispe-Ynga, (2022), quien destaca que la efectividad del afrontamiento activo requiere no solo de recursos personales, sino también de un entorno institucional que facilite su implementación. La

ausencia de tales condiciones limita la capacidad del docente para enfrentar activamente el estrés.

Al contrastar los niveles de estrés con las estrategias utilizadas, se confirma lo expuesto por Delgado & Tola, (2024), quienes indican que las estrategias de afrontamiento funcionales como la reestructuración cognitiva y la resolución de problemas se asocian a menores niveles de agotamiento, mientras que las estrategias evitativas suelen correlacionarse con mayor vulnerabilidad al burnout. Por tanto, los resultados obtenidos permiten comprender cómo el tipo de afrontamiento influye directamente en el estado emocional y profesional del docente frente a las demandas del entorno educativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El estudio permitió analizar de manera integral la presencia del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, abordando con rigurosidad cada uno de los objetivos propuestos. En primer lugar, se logró identificar los niveles de estrés laboral existentes entre los docentes, revelando que una parte significativa de la muestra (58,33%) presentan síndrome de burnout, con altos niveles de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Esta situación evidencia un desgaste profesional que no solo afecta el bienestar emocional del personal docente, sino que también pone en riesgo la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Respecto al segundo objetivo, que consistió en determinar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes, se evidenció un hallazgo relevante: la estrategia más comúnmente empleada fue el pensamiento desiderativo, una forma de afrontamiento centrada en la emoción, caracterizada por desear que las situaciones estresantes no existan o que simplemente desaparezcan. Este tipo de afrontamiento, si bien puede brindar un alivio temporal, no resulta adaptativo a largo plazo, ya que evita enfrentar directamente las causas del estrés y no promueve la resolución efectiva de los conflictos. El uso predominante de esta estrategia sugiere que los docentes se sienten sobrepasados y con recursos limitados para modificar su entorno laboral

Se cumplió el objetivo de determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas. Los docentes con mayores niveles de estrés tienden a utilizar estrategias menos efectivas, como la evitación lo que refuerza el deterioro de su salud mental y emocional. Por el contrario, aquellos docentes que

presentan una mayor percepción de realización personal y menores niveles de cansancio emocional, tienden a utilizar estrategias más adaptativas, como el afrontamiento centrado en el problema y el apoyo social.

RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se plantean las siguientes recomendaciones dirigidas a los distintos actores del entorno educativo, con el fin de reducir el estrés laboral y fomentar estrategias de afrontamiento más efectivas entre los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez:

Diseñar e implementar programas de intervención psicoeducativa, orientados a desarrollar habilidades de afrontamiento adaptativas. Estos programas deben centrarse en fortalecer el afrontamiento centrado en el problema, como la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la reestructuración cognitiva. Al mismo tiempo, deben fomentar la autorregulación emocional, permitiendo a los docentes manejar de forma más saludable las exigencias laborales y disminuir el uso del pensamiento desiderativo como mecanismo evasivo.

Implementar de talleres periódicos sobre manejo del estrés y salud mental laboral, dirigidos por profesionales en psicología o trabajo social, que brinden herramientas prácticas para enfrentar el cansancio emocional y la sobrecarga laboral. Estas actividades deben ser parte de una política institucional permanente y no un esfuerzo aislado, de modo que los docentes se sientan apoyados de forma continua y no solo reactiva.

Fortalecer el clima organizacional, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración y el reconocimiento. Esto implica establecer espacios de diálogo entre docentes y directivos, donde se puedan expresar inquietudes y construir soluciones de manera conjunta. El apoyo social, aunque presente en algunos docentes, debe institucionalizarse como parte de una cultura de bienestar integral dentro del ambiente escolar.

Realizar evaluaciones periódicas del estado emocional de los docentes, a través de instrumentos validados como el MBI (Maslach Burnout Inventory), a fin de identificar

oportunamente los niveles de estrés y actuar de forma preventiva. Estas evaluaciones permitirán generar estadísticas internas que sirvan como base para la toma de decisiones orientadas a la mejora de las condiciones laborales.

Diseñar e implementar políticas internas en la unidad educativa que prioricen la salud mental del personal docente, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación. Estas políticas deben enfocarse en garantizar condiciones laborales dignas, acceso a apoyo psicológico, estabilidad profesional y espacios de formación continua orientados al bienestar emocional, contribuyendo así a un entorno educativo más saludable y sostenible.

BIBLIOGRAFIA

Lacosta, V. V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención: (ed.). Prensas de la Universidad de Zaragoza: https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/113362.

Pérz, J. P. (2023). Estrés laboral: fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención: (1 ed.). *Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)*. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/279431

R. Cólica, P. (2010). Estrés laboral y bournout: el síndrome de estrés de los call center: (ed.). Editorial Brujas. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/85373.

Valadez Ramírez, A. Bravo González, M. C. & Vaquero Cázares José, E. (2022). Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios: (1 ed.). Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/278757

UNE. (2022). *Unión Nacional de Educadores*. Obtenido de Unión Nacional de Educadores: https://une.edu.ec/maestrias-y-licenciaturas-uteg/

Fune, C. O., Kanter, J., & Arias, M. (85-90 de 2020). Burnout in mental health professionals: The roles of psychological flexibility, awareness, courage, and love. *Clinical and Health*.

Acevedo, M. D. (2025). *Violencia percibida, burnout y estrés laboral en los profesionales de urgencias de centros sanitarios: un estudio multicéntrico en los dos niveles asistenciales (hospitalario y extrahospitalario).* Proyecto de investigación.

Acosta, M. (2010). Los organizadores previos: Una estrategia de enseñanza para el logro de un aprendizaje significativo. *Revista de la Facultad de Ingeniería Universidad Central de Venezuela*.

Andrade, M. (2022). Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador. *Gestión Digital*, 2-4.

Angel, L. M., & Casallas, M. I. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista EAN* .

Arenas, K. A., & Carrascal, L. A. (2021). Revisión documental, incidencia del tecnoestrés en el contexto de la educación media.

Arias, C. R., & Solorzano, R. O. (2024). Impacto del empoderamiento tecnológico en las estrategias didácticas de docentes de secundaria. *Episteme Koinonía*.

Arzuz, K. B., & Ocaña, A. O. (2024). *Neuropsicología y educación emocional-1ra edición: Cómo gestionar el estrés, tristeza, ansiedad y preocupaciones.* Ecoe Ediciones.

Ayscué, O. (2020). *Habilidades Interpersonales: Cómo Benefician el Ambiente de Trabajo*. Obtenido de https://globalpartnerstraining.com/es/interpersonal-skills-training/

Azaña, G. F., Yactayo, D. L., Ruiz, D. D., & García, C. E. (2023). Liderazgo directivo para el fomento de Engagement docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.

Barahona, S. M., & Mina, N. V. (2022). Estrategia de afrontamiento del estrés laboral en docentes de la actividad física y deporte. *Arrancada*, 157–173.

Barboza, J. R. (2023). Desempeño Laboral y Tecnoestrés en la Enseñanza Virtual de Inglés. *Revista Tecnológica Educativa Docentes*, 273-280.

Barzola, M. K. (2024). Estrategias tecnológicas emergentes para el desempeño docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.

Basilio, C. J., & Anchiraico, M. X. (2024). Somnolencia diurna y nivel de estrés académico en estudiantes de 1er a 8vo ciclo en Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad Continental, Huancayo, 2023.

Bocanegra, K. A. (2023). Diseño De Un Plan De Acción Para Evitar Factores De Riesgo Psicosocial Que Inciden En El Rendimiento De Docentes Del Tecnológico De Estudios Superiores De Ixtapaluca.

Cabezas, R. C., Pluas, C. M., Cabezas, J. A., & Cevallos, D. R. (2022). Factorial validity of the Maslach Bornout Inventory sapanish versión in an Ecuadorian multioccupational population. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 776–785.

Cajo, B. H., & Freire, M. M. (2024). Factores de riesgo específicos asociados al síndrome de Factores de riesgo específicos asociados al síndrome de Chimborazo del Ecuador. *Revista espacios* .

Calderón, V. R., & Sotomayor, E. E. (2025). Bienestar psicológico: una revisión teórica. *Revista Vive*, 223-238.

Calvet, M. L., Díaz, G., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J., & Yaringaño, J. (2016). Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología* , 105-126.

Cano, F. J., Franco, L. R., & Martínez, J. G. (2007). Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) . https://fjcano.info/images/test/CSI.pdf.

Centurion, E. L. (2024). Relación entre el Burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas escolares.

Cervantes, D. R. (2022). Influencias Familiares, Socioeconómicos y Culturales en la Regulación emocional y el Ajuste psicológico de los Adolescentes del departamento del Atlántico.

Chacón, K. F., & Espín, A. d. (2024). Resiliencia y autoeficacia académica en estudiantes universitarios. *Revista Ecos de la Academia*, e1167-e1167.

Chirinos, K. T. (2024). Ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.

Condezo, J. A., & Villafuerte, N. P. (2024). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos, Huancayo, 2023.

Condori, J. C. (2024). Mindfulness como Estrategia para la Gestión de Ansiedad Ocasionada por Consumo de Sustancias Psicoactivas. *Revista Docentes* .

Contreras, K. N., Núñez, R. P., & Suárez, C. A. (2021). La resolución de problemas matemáticos y los factores que intervienen en su enseñanza y aprendizaje. *Redipe*, 459-71.

Copley, L. (2025). *Sanar para aprender a amar: Cómo reconocer y dejar atrás nuestros traumas para crear conexiones auténticas.* Urbano.

Criollo, L. E., & Cantos, M. G. (2022). Programa de construcción de espacios de apoyo social para motivar y fortalecer la labor docente. *Universidad del Azuay*.

Crofford, C. A., & Acosta, A. D. (2021). Salud mental positiva en una comunidad de docentes en Ecuador: Array. *Maestro y sociedad* , 1633-1654.

Delgado, M. E., & Tola, a. J. (2024). Resiliencia y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Universidad del Azuay*.

Delgado, M. E., & Tola, J. L. (2024). *Resiliencia y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios.* BS thesis. Universidad del Azuay.

Díaz, A. B., Fernández, L. H., Figueroa, S. P., & Galvis, J. F. (2024). Determinantes de la satisfacción laboral en los funcionarios públicos de Colombia. *Revista de ciencias sociales* , 228-246.

Echevarria, A. V. (2020). Gestión del estrés laboral. Ra-Ma Editorial.

Falk, D., Frisoli, P., & Varni, E. (2021). La importancia del bienestar docente para la salud mental de los alumnos y los sistemas educativos resilientes.

Farfan, L. M. (2024). Programa Cognitivo Conductual para Disminuir el Estrés Laboral en Docentes de una Institución Educativa, Chiclayo.

Fraga, J. R. (2024). *Recursos Inhumanos en las empresas: malas prácticas que se deben evitar*. Obtenido de https://www.laboral-social.com/recursos-inhumanos-empresas-malas-practicas-se-deben-evitar?utm_source=chatgpt.com

Fullan, M. (2020). Liderar en una cultura de cambio. *Ediciones Morata*.

Fune, C. O., Kanter, J., & Arias, M. (85-90 de 2020). Burnout in mental health professionals: The roles of psychological flexibility, awareness, courage, and love. *Clinical and Health*.

García, G. H., Gavilánez, P. G., & Padilla, T. M. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 14.

García, M. D., W. V., Barrera, T. E., & Cabrera, D. T. (2023). Relación entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en agentes de tránsito de la secretaría de movilidad de Yopal-Casanare.

Giraldo, D. H., & Gutiérrez, M. G. (2022). La gerencia educativa y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa rural La Violeta. *Digital Publisher*, 5-16.

Gómez, Y. N., & Duran, E. K. (2025). Estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba. *Escuela de Educación y Pedagogía*.

Gonzales, S. G. (2024). Estrategias de afrontamiento al estrés en tiempos de pandemia en los trabajadores del centro de salud “Pampa Grande”-Tumbes 2022.

Gonzalez, D. V., & Sanchez, I. A. (2024). Resiliencia y estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas de Yopal-Casanare.

Gordón, F. d. (2024). El conocimiento de estrategias de aprendizaje como alternativa para el fortalecimiento de competencias heutagógicas en estudiantes universitarios en modalidad virtual. *Cátedra* , 19-40.

Guerrero, J. D. (2024). El efecto del estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes de la Unidad Educativa" Glenn Doman" de la Ciudad de Ambato. *Universidad de las América*.

Guerrero, T. (2022). Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Llalliq*, ág-13.

Han, B.-C. (2024). La sociedad del cansancio: Cuarta Edición Especial. Herder Editorial.

Hernández, V. J. (2023). *50 razones para asistir a psicoterapia.* Letrame Grupo Editorial.

Huamani, P. L., Pecho, M. T., & Palacios, E. E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*.

Hurtado, T. S. (2025). Influencia del estrés laboral en la calidad de los servicios de salud y estrategias alternativas para su mitigación.

INDEED. (14 de Marzo de 2025). *Lista de 8 competencias de un docente (con ejemplos)*. Obtenido de https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/competencias-docente

INEC. (2024). *Instituto Nacional de Estadisticas y Censo* . Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/

Jiménez, M. G., Trigo, M., Varo, C., González, M. A., & García, F. C. (2024). Confirmatory Factor Analysis and Gender Invariance of the Coping Strategies Inventory in Academic University Stress. *Clinical and Health*, 13-19.

Lacosta, V. V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención: (ed.). Prensas de la Universidad de Zaragoza: https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/113362.

Lösch, S., Rambo, C. A., & Ferreira, J. L. (2023). A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação* , e023141-e023141.

Luque, S. (11 de noviembre de 2024). *El "síndrome del quemado" se ceba en Málaga con graves consecuencias físicas y mentales.* Obtenido de https://cadenaser.com/andalucia/2024/11/11/el-sindrome-del-quemado-se-ceba-en-malaga-en-docentes-sanitarios-y-trabajadores-del-sector-servicios-con-graves-consecuencias-fisicas-y-mentales-ser-malaga

Martínez, W. A., & Venegas, M. F. (2023). Estrategias de mitigación de factores psicosociales de riesgo en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). Maslach Burnout Inventory: MBI. Palo Alto. *Consulting psychologists press*.

Medina, E. T. (2024). El estrés laboral en tiempo de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, distrito de Bambamarca, en el 2021.

Medina, G. M., Marreros, M. A., Llar, K. L., & Asto, M. J. (2024). Impacto de la estrategia “reflexión sobre la práctica” en el fortalecimiento de la identidad docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.

Mera, C. A. (2024). Desempeño laboral y síndrome de Burnout en docentes de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Jipijapa-Unesum*.

Moya, P. E. (2023). Estrategias de afrontamiento para el manejo del Síndrome de Burnout.

Organización Internacion de Trabajo . (30 de 04 de 2022). *Organización Internacional de Trabajo.* SUIZA. Recuperado el 28 de 04 de 2024, de https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf

Organización Mundial de la Salud . (2023). Panama.

Organización Mundial de la Salud . (2023). Panama.

Organization, W. H. (21 de 2 de 2023). Obtenido de https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress

Peralta, O. E., Soto, R. A., Salazar, E. D., Alcas, L. C., & Sandoval, C. E. (2024). Programa de habilidades blandas y clima laboral. *Universidad, Ciencia y Tecnología*.

Peregrín, P. P. (20 de noviembre de 2024). *Seis de cada diez profesores de la Región tiene problemas de ansiedad, según un estudio de ANPE.* Obtenido de https://cadenaser.com/murcia/2024/11/20/seis-de-cada-diez-profesores-de-la-region-tiene-problemas-de-ansiedad-segun-un-estudio-de-anpe-radio-murcia/

Pérez, Y. V., Parra, C. R., Gonzále, E. J., & Manjarrez, N. C. (2024). Inteligencia emocional, motivación y desarrollo cognitivo en estudiantes. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*.

Pérz, J. P. (2023). Estrés laboral: fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención: (1 ed.). *Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)*. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/279431.

Pimentel, M. A. (2023). Estrategias de manejo conductual en el abordaje de los conflictos. *Revista Redes* , 164-180.

Puican, J. P., & Cabrera, L. M. (2024). Estrategias de afrontamiento frente al estrés académico generado por la pandemia en estudiantes de enfermería de una universidad estatal de Lambayeque, 2022.

Quispe-Ynga, R. A. (2022). *Estrategias de afrontamiento para la disminución del burnout de los docentes de una institución educativa privada de Lima.*

Ramírez, A. V., González, M. C., & Cázares, J. E. (2023). *Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios.* Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

Ramírez, J. A., & Anaya, E. V. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Rediech*.

Ramírez, J. A., Araiza, A. G., & Anaya, E. V. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*.

Ramirez, P. D., & Valencia, A. M. (2023). Estrategias de afrontamiento frente al estrés académico en estudiantes de odontología práctica clínica.

Rivela, C. V., Lanuque, A., Medrado, S. O., Marmo, J., & Godinho, S. D. (2021). Factores psicosociales y afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios, una revisión sistemática. *Perspectivas Metodológicas*.

Rodnie, G. (2021). Coaching para intervenciones en crisis. 1-302.

Rodríguez, C. A., Escamilla, M. V., Reyes, T. R., Hernández, E. L., & Priego, M. R. (2023). Estrategias de intervención, manejo preventivo del síndrome de burnout en los docentes del Instituto Tecnológico De Villahermosa. *Revista IPSUMTEC*, 121-129.

Romero, L. R. (2023). El humor como estrategia de afrontamiento ante una crisis.

Roncal, C. M., & Delgado, K. N. (2021). Autocuidado en enfermeras docentes de enfermería en una universidad pública de Lambayeque–2019.

Rosa, D. T. (2024). *Programa cognitivo conductual para mejorar el bienestar psicológico en pacientes de un hospital del distrito de Chiclayo.*

Rosales, E. E., Aparicio, L. A., Bedia, K. K., & Guevara, C. T. (2023). Engagement ocupacional y el éxito docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 494-504.

Salazar, M. C., Jacinto, G. N., Tomas, M. M., & Valdez, P. E. (2024). Nuevas miradas de la autoeficacia académica desde el papel de la educación para jóvenes y adultos (EPJA) en el Perú. *Aula Virtual*.

Sampieri, H., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). Definición del tipo de investigación a realizar: básicamente exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa." Metodología de la investigación. *Mc Graw-Hill Interamericana Editores* , 57-73.

Sampieri, R. H., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

Santana, H., & Solí, Á. P. (2024). Relación entre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en docentes. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 103-121.

Santana, H., & Solís, Á. P. (2023). Estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por docentes del nivel primario. *Congreso Internacional Ideice*.

Saracho, J. M. (2024). *La organización emocional: los estados emocionales que determinan las capacidades clave de la organización: el liderazgo, la colaboración y el compromiso.* Canopus Editorial Digital.

Solis, J. P. (2024). *Eficacia de un dispositivo grupal para el desarrollo de la autoestima en adolescentes.* MS thesis. Universidad del Azuay.

Suarez, C. A., Aloiso, A., & Nuñez, R. P. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe* , 472-488.

Toral, C. K., Ponce, S. R., Mera, M. V., Gracia, N. S., & Arroyo, H. G. (2023). Cansancio mental y su repercusión en el desempeño académico. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 95-104.

Torres, M. A. (2024). Estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral del personal docente de una institución privada en Ecuador.

Úbeda, L. A., & Marín., B. M. (2020). El Estrés Docente en el Contexto de la Educación Actual Factores condicionantes, consecuencias y recursos de afrontamiento.

UNE. (2022). *Unión Nacional de Educadores*. Obtenido de Unión Nacional de Educadores: https://une.edu.ec/maestrias-y-licenciaturas-uteg/

Urra, J. (2019). La huella de la despersonalización: estrategias de prevención y afrontamiento de las sectas y grupos fanáticos: (ed.). Ediciones Morata, S. L.: https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/166495.

Úsuga, L. J. (2023). Factores psicosociales de protección y riesgo inmersos en el quehacer investigativo que afectan la salud mental de los profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública . *Estudio de caso*.

Vargas, G. V. (2024). Satisfacción laboral y su incidencia en el clima organizacional de los docentes de escuelas particulares subvencionadas y municipalizadas, región del Bio Bio-Chile. Año 2021.

Varon, H. S., Marulanda, L. M., Almanza, S. P., & Palacio, J. A. (2024). Estrategias de afrontamiento al estrés en docentes:: una aproximación fenomenológica. *Revista Interamericana de Investigación Educación y Pedagogía*, 285-306.

Vásquez, E. M., & Lara, L. V. (2023). Estrategias de Afrontamiento ante el Tecnoestrés en docentes de la parroquia rural El Retiro, Machala, Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 369–385.

Vistazo. (2024). 7 de cada 10 trabajadores en Ecuador vive con estrés crónico laboral. *Vistazo*, 1.2.

Yáñez, K. A., & Carrascal, L. A. (2021). Revisión documental, incidencia del tecnoestrés en el contexto de la educación media.

Yépez, M. Á., Ron, V. L., & Torres, C. G. (2023). *La realización personal y condiciones laborales del docente universitario*. Obtenido de https://congresotragevic.org/ponencia/la-realizacion-personal-y-condiciones-laborales-del-docente-universitario

Zúñiga, P. I., Cedeño, R. J., & Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* , 9723-9762.

Zurita, M. A., & Aguirre, J. C. (2024). Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito. *MQRInvestigar*, 3846-3876.

Cronograma de Gantt

ACTIVIDADES	Enero 2025	Febrero 2025				Marzo 2025				Abril 2025				Mayo 2025			
	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
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																	
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																	

Presupuesto Ejecutado

Actividades	**Costos**
Internet	$ 48
Impresiones	$ 25
Hojas	$ 10
Levantamiento Información	$ 5
Anillados	$ 20
Pasajes	$ 10
Total:	$ 118

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.
1= POCAS VECES AL AÑO.
2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
3= UNAS POCAS VECES AL MES.
4= UNA VEZ A LA SEMANA.
5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
6= TODOS LOS DÍAS.

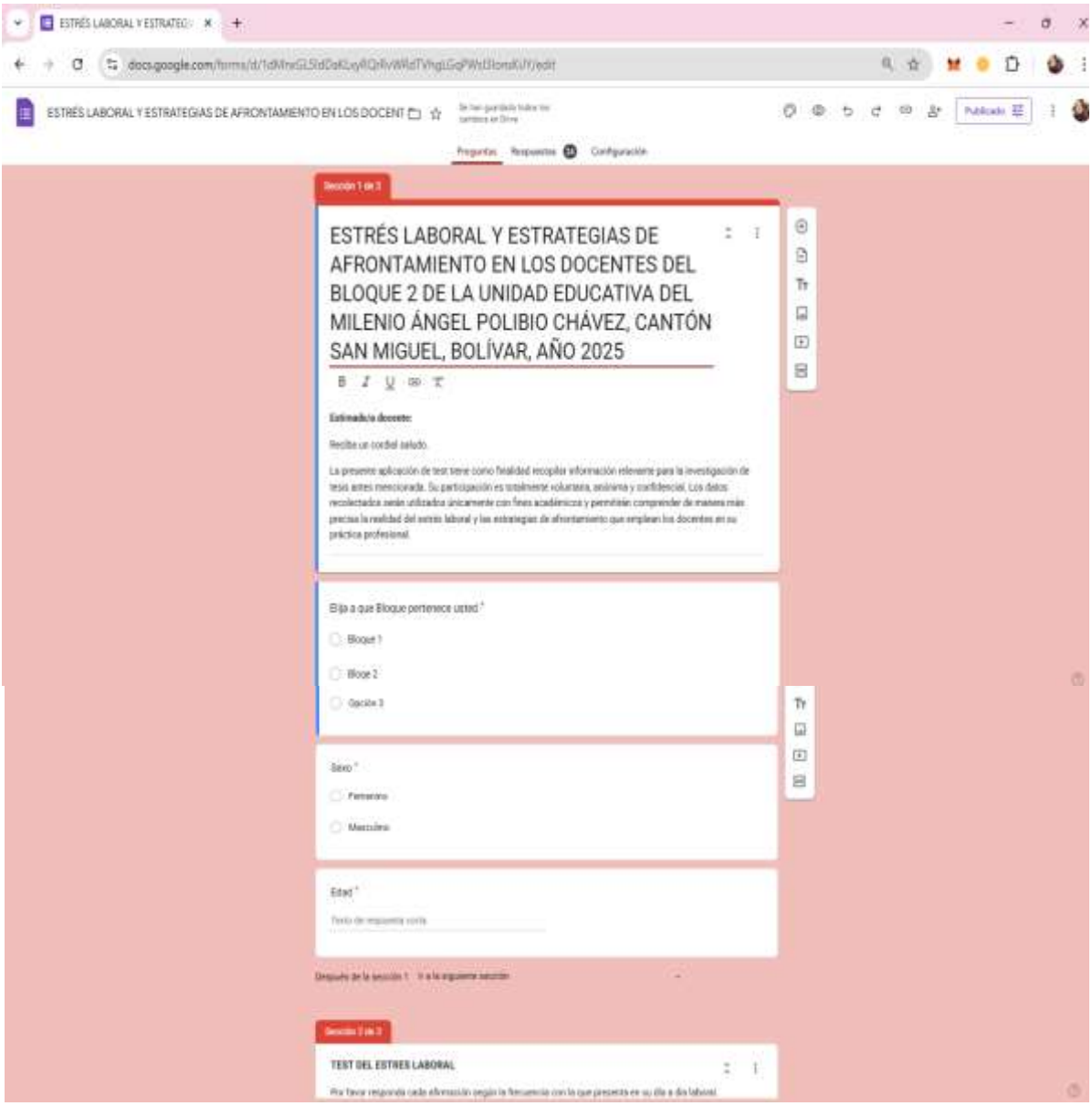
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

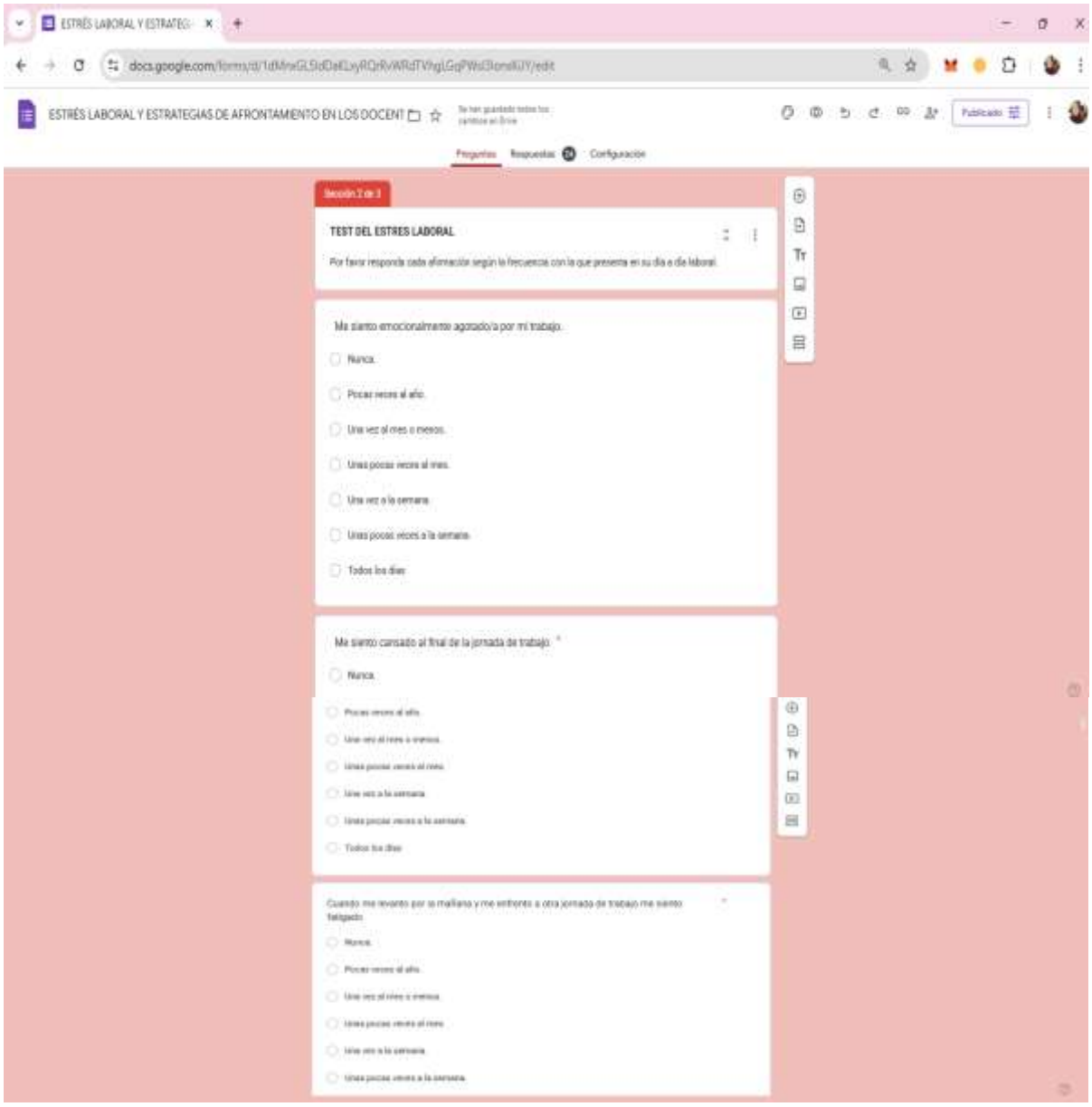
Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)

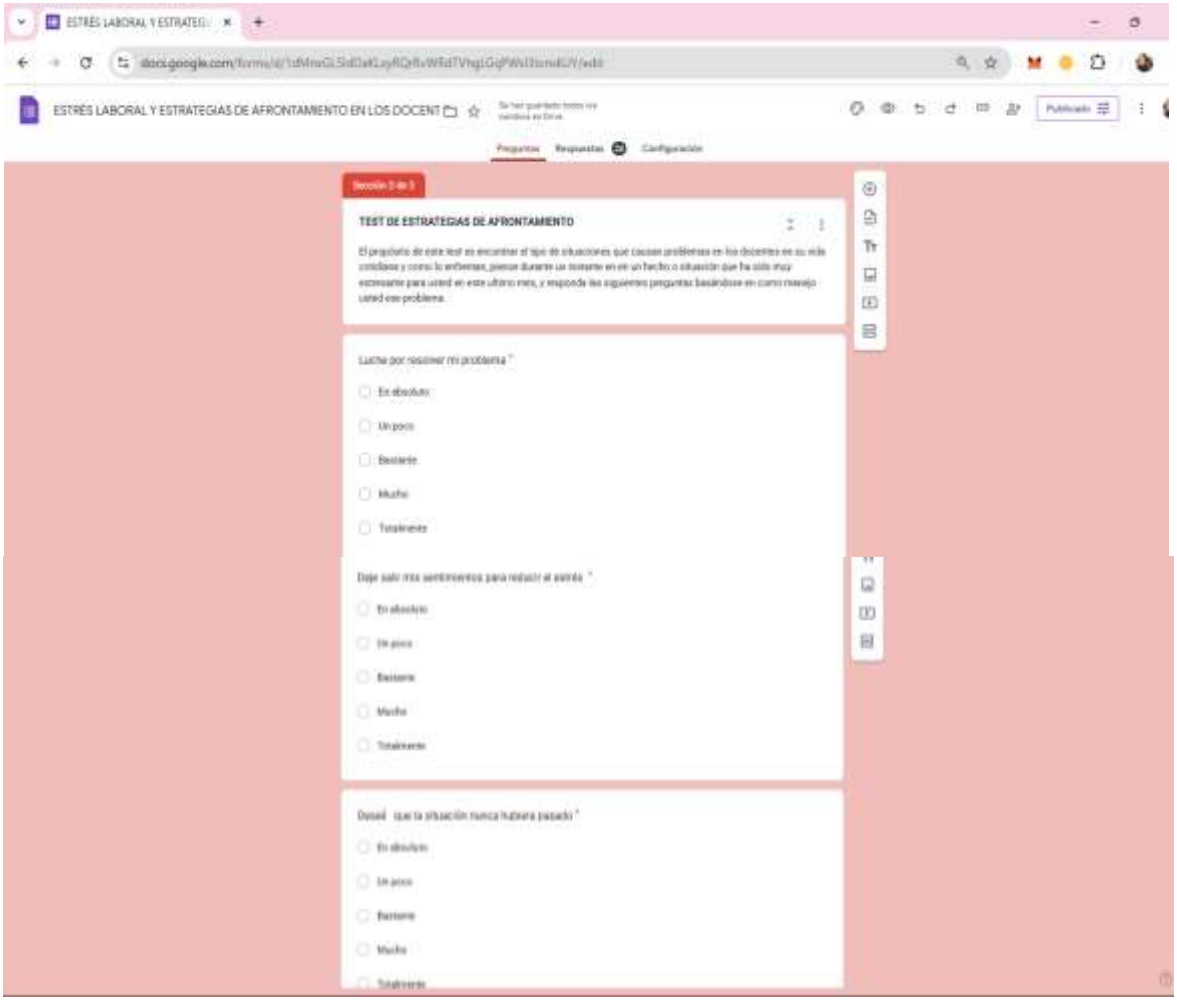
0 = En absoluto; 1 = Un poco; 2 = Bastante; 3 = Mucho; 4 = Totalmente

NOMBRE:	EDAD:	FECHA EVAL:	
1	Luché para resolver el problema		0 1 2 3 4
2	Me culpé a mí mismo		0 1 2 3 4
3	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés		0 1 2 3 4
4	Deseé que la situación nunca hubiera empezado		0 1 2 3 4
5	Encontré a alguien que escuchó mi problema		0 1 2 3 4
6	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente		0 1 2 3 4
7	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado		0 1 2 3 4
8	Pasé algún tiempo solo		0 1 2 3 4
9	Me esforcé para resolver los problemas de la situación		0 1 2 3 4
10	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché		0 1 2 3 4
11	Expresé mis emociones, lo que sentía		0 1 2 3 4
12	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase		0 1 2 3 4
13	Hablé con una persona de confianza		0 1 2 3 4
14	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas		0 1 2 3 4
15	Traté de olvidar por completo el asunto		0 1 2 3 4
16	Evité estar con gente		0 1 2 3 4
17	Hice frente al problema		0 1 2 3 4
18	Me critiqué por lo ocurrido		0 1 2 3 4
19	Analice mis sentimientos y simplemente los deje salir		0 1 2 3 4
20	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación		0 1 2 3 4
21	Dejé que mis amigos me echaran una mano		0 1 2 3 4
22	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían		0 1 2 3 4
23	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más		0 1 2 3 4
24	Oculté lo que pensaba y sentía		0 1 2 3 4
25	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran		0 1 2 3 4
26	Me recriminé por permitir que esto ocurriera		0 1 2 3 4
27	Dejé desahogar mis emociones		0 1 2 3 4
28	Deseé poder cambiar lo que había sucedido		0 1 2 3 4
29	Pasé algún tiempo con mis amigos		0 1 2 3 4
30	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo		0 1 2 3 4
31	Me comporté como si nada hubiera pasado		0 1 2 3 4
32	No dejé que nadie supiera como me sentía		0 1 2 3 4
33	Mantuve mi postura y luché por lo que quería		0 1 2 3 4
34	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias		0 1 2 3 4
35	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron		0 1 2 3 4
36	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes		0 1 2 3 4
37	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto		0 1 2 3 4
38	Me fijé en el lado bueno de las cosas		0 1 2 3 4
39	Evité pensar o hacer nada		0 1 2 3 4
40	Traté de ocultar mis sentimientos		0 1 2 3 4
	Me consideré capaz de afrontar la situación		**0 1 2 3 4**

FIN DE LA PRUEBA


ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN LOS DOCENT
Publicado
Preguntas
Respuestas 24
Configuración
Sección 1 de 3
ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN LOS DOCENTES DEL BLOQUE 2 DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO ÁNGEL POLIBIO CHÁVEZ, CANTÓN SAN MIGUEL, BOLÍVAR, AÑO 2025
Estimado/a docente:
Recibe un cordial saludo.
La presente aplicación de test tiene como finalidad recopilar información relevante para la investigación de tesis antes mencionada. Su participación es totalmente voluntaria, anónima y confidencial. Los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines académicos y permitirán comprender de manera más precisa la realidad del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento que emplean los docentes en su práctica profesional.
Elija a que Bloque pertenece usted *
Bloque 1
Bloque 2
Opción 3
Sexo *
Femenino
Masculino
Edad *
Texto de respuesta corta
Después de la sección 1
Sección 2 de 3
TEST DEL ESTRES LABORAL


ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN LOS DOCENT
Preguntas
Respuestas 24
Configuración
TEST DEL ESTRES LABORAL
Por favor responda cada afirmación según la frecuencia con la que presenta en su día a día laboral.
Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
Nunca.
Pocas veces al año.
Una vez al mes o menos.
Unas pocas veces al mes.
Una vez a la semana.
Unas pocas veces a la semana.
Todos los días.
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. *
Nunca.
Cuando me levanto por la mañana y me entiendo a otra jornada de trabajo me siento fatigado *
Nunca.


ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN LOS DOCENT
Publicado
Preguntas
Respuestas
Configuración
TEST DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
Lucha por resolver mi problema *
En absoluto
Un poco
Bastante
Mucho
Totalmente
Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés *
Deseé que la situación nunca hubiera pasado *

San Miguel 18 de febrero del 2025

Magister Willian Angulo
Rector de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez
Presente

De mi consideración:

Yo, **LIZETH LOURDES CASTILLO MOREJON** estudiante de la carrera de **Gestión de Talento Humano** de la Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel, me dirijo a usted de manera respetuosa para solicitar su autorización con el fin de llevar a cabo mi trabajo de tesis titulado **"Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en los Docentes del Bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, Cantón San Miguel, Bolívar, año 2025"**.

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de su prestigiosa institución, con el propósito de aportar información valiosa que pueda contribuir a la mejora del bienestar y el desempeño docente. Para ello, se aplicarán encuestas a los docentes del Bloque 2, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

Agradezco de antemano su atención y consideración a esta solicitud. Quedo a la espera de su respuesta y me encuentro a su disposición para brindar cualquier información adicional que sea necesaria.

Atentamente,

Lizeth Castillo Morejón
CI: 0202508388
Telf. 0963340620

UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO
"ÁNGEL POLIBIO CHAVES"
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR
FECHA Y HORA DE RECIBIDO: 18/02/2025
FECHA Y HORA DE RESPUESTA:
Lcda. Marisol Barragán
SECRETARIA

PSICL. JHOSSELYN BRIGGETH GARCIA ALDAZ, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los docentes del bloque 2 de la Unidad Educativa del Milenio Ángel Polibio Chávez, Cantón San Miguel, Bolívar, año 2025."**, presentado por la señorita **Castillo Morejón Lizeth Lourdes**, estudiante 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 5%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 15 de mayo del 2025

Atentamente,

Psicl. Jhosselyn Briggeth García Aldaz

Director

TESIS ESTRES LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO APCH 2025.pdf

My Files
My Files
Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:460637591

Fecha de entrega
19 may 2025, 1:46 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
19 may 2025, 1:53 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS ESTRES LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO APCH 2025.pdf

Tamaño de archivo
552.3 KB

106 Páginas

20.584 Palabras

120.949 Caracteres

5% 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

- 22 Excluded Matches

Top Sources

4% Internet sources
3% Publications
5% 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.