UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "24 DE MAYO", UBICADA EN EL CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"

AUTORES:

MANCHENO GAIBOR ALEX JOEL
MOROCHO CAMACHO ALEXANDER GABRIEL

DIRECTOR
Ing Alejandro Sánchez, Mba.

PARES ACADÉMICOS
Lic. Patricio Pérez, Msc.
Ing. Verónica Veloz, Mgs.

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"Estrés laboral y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", ubicada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024".

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

Agradezco profundamente a mis padres y hermanos por su amor incondicional y apoyo constante en cada paso de mi camino académico. Agradezco a mis amigos y compañeros que me han acompañado en esta travesía, brindándome su aliento y colaboración.

A mí grupo de estudio, con quienes compartí largas horas de trabajo y momentos de alegría. Juntos hemos enfrentado desafíos y celebrados logros, y cada uno de ustedes ha dejado una huella en mi vida.

Finalmente, a todos aquellos que han creído en mí y me han motivado a seguir adelante, a pesar de las dificultades. Este proyecto de titulación es un reflejo no solo de mi esfuerzo, sino también del amor y la dedicación de cada uno de ustedes.

Mancheno Gaibor Alex Joel

Agradezco a Dios, fuente inagotable de fortaleza, sabiduría y amor. Gracias por la vida, la salud y por iluminar mi camino en cada paso, por darme esperanza en los momentos de duda y por llenar mi corazón de fe cuando las fuerzas parecían desvanecerse. Gracias por darme sabiduría para poder resolver todos los problemas que se me han presentado en la vida. Sin tu guía y tu presencia constante, este sueño no habría sido posible.

A mi madre Marlene Camacho, quien ha sido el faro que ha guiado cada uno de mis pasos que he dado en este viaje. Gracias por tus sacrificios, tu amor incondicional y tu apoyo inquebrantable son la base sobre la cual he construido cada uno de mis logros. Eres mi mayor inspiración, mi fuerza en los momentos de debilidad y mi ejemplo de perseverancia y valentía.

Este logro es tan tuyo como mío. Es el fruto de tus enseñanzas, de tus valores y de todo lo que me has brindado a lo largo de mi vida.

Hoy, al culminar esta etapa, no puedo evitar pensar en todo lo que has hecho por mí, en los sueños que quizá pospusiste para que yo pudiera alcanzar los míos, y en el amor inmenso que siempre me has dado. Por todo esto y mucho más, mamá, este trabajo te pertenece tanto como a mí.

Con amor eterno y gratitud infinita, te dedico este esfuerzo, con la certeza de que nada de esto habría sido posible sin ti.

A mi padre, hermano y hermanas, gracias por cada uno de sus consejos y apoyo que me han brindado en lo largo de este proceso.

Morocho Camacho Alexander Gabriel

DEDICATORIA

Con todo cariño este proyecto de titulación va dedicado a mis padres Piedad Gaibor y Jorge Mancheno por haberme apoyado durante este largo transcurso tanto de manera moral y económica y por haber depositado su confianza en mí desde que inicie con esta linda etapa universitaria.

A mi hermano Luis Mancheno que se convirtió en un ángel protector para mí, el cual me guía y es base fundamental de inspiración para lograr esta ansiada meta.

A mi director de tesis Ing. Rafael Sánchez y pares académicos Lic. Patricio Pérez e Ing. Verónica Veloz, por su invaluable guía, apoyo y paciencia a lo largo de este proceso. Su experiencia y consejos fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Hermanos, sobrinos y amigos que de una u otra forma estuvieron presentes motivándome en el transcurso de mis estudios.

Mancheno Gaibor Alex Joel

A Ti, Dios, dedico este trabajo con infinita gratitud y humildad. Has sido mi guía y mi fuerza en este camino lleno de aprendizajes y desafíos. Gracias por iluminar mi mente, darme la sabiduría para continuar y llenarme de esperanza en los momentos de duda. Este trabajo es el reflejo de tu bondad, y lo pongo en tus manos como testimonio de todo lo que me has permitido alcanzar.

A mi director de tesis Ing. Alejandro Sánchez, quien con su dedicación, paciencia y sabiduría me guio en este proceso académico. Gracias por compartir cada uno de sus conocimientos para culminar con este trabajo.

A mis pares académicos, Lic. Patricio Pérez e Ing. Verónica Veloz. Gracias por compartir ideas, perspectivas y esfuerzos que hicieron de esta experiencia un verdadero aprendizaje colectivo.

Morocho Camacho Alexander Gabriel

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***"Rafael Alejandro Sánchez Macías"****; Lic.* ***"Alonso Patricio Pérez Pérez"*** *e Ing.* ***"Verónica Teresa Veloz Segura"****;* en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Estrés laboral y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024", desarrollado por los señores ***Mancheno Gaibor Alex Joel, Morocho Camacho Alexander Gabriel.***

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, mayo del 2025

Ing. Rafael Sánchez
Director

Lic. Alonso Pérez
Par Académico

Ing. Verónica Veloz
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Mancheno Gaibor Alex Joel y Morocho Camacho Alexander Gabriel portadores de la cedula de identidad No 0202504502 y 0202424032 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "24 DE MAYO", UBICADA EN EL CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedo 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. Conservo a mi 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.

El autor 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 reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Alex Joel Mancheno Gaibor

Alexander Gabriel Morocho Camacho

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

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ..... **II**

AGRADECIMIENTO ..... **III**

DEDICATORIA ..... **V**

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO ..... **VII**

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA ..... **VIII**

ÍNDICE DE CONTENIDO ..... **IX**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **XI**

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES ..... **XII**

INTRODUCCIÓN **1**

RESUMEN **3**

ABSTRACT **4**

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO **5**

1.1 Descripción del Problema **5**

1.2 Formulación del Problema **7**

1.3 Preguntas de Investigación **7**

1.4 Justificación **8**

1.5 Objetivos **10**

1.6 Variables **10**

1.7 Operacionalización de variables **11**

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO **20**

2.1. Antecedentes **20**

2.2. Científico **25**

2.3. Conceptual **34**

2.4. Legal **36**

CAPITULO III. METODOLOGÍA **38**

2.2. Tipo de Investigación **38**

2.3. Enfoque de la investigación **38**

2.4. Métodos de Investigación **39**

2.5. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos **41**

2.6. Universo, Población y Muestra **42**

2.7. Procesamiento de la Información **43**

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS **45**

4.1. Interpretación de la encuesta **45**

4.1.2. Resultado general de la encuesta **57**

4.2. Análisis e interpretación de la entrevista **60**

4.2.1 Resultado general de la entrevista **62**

4.3. Discusión **63**

4.4. Identificación de factores endógenos y exógenos **65**

4.5. Impacto del estrés laboral en el desempeño docente **68**

CONCLUSIONES **69**

RECOMENDACIONES **70**

BIBLIOGRAFÍA **71**

ANEXOS **78**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable independiente 11
Tabla 2. Operacionalización variable independiente 15
Tabla 3. Universo 42
Tabla 4. Carga de trabajo en la escuela 45
Tabla 5. Presión por buenos resultados. 46
Tabla 6. Falta de recursos para trabajar de manera efectiva. 47
Tabla 7. Satisfacción en el ambiente de trabajo 48
Tabla 8. Conflictos que afectan el desempeño 50
Tabla 9. Trabajo afecta la vida personal 51
Tabla 10. Motivación en el trabajo 52
Tabla 11. Planes para el aprendizaje 53
Tabla 12. Estrategias de enseñanzas 54
Tabla 13. Retroalimentación sobre el desempeño 55
Tabla 14. Trabajo en equipo para mejorar el desempeño 56
Tabla 15. Entrevista al director 60
Tabla 16. Discusión 63
Tabla 17. Factores endógenos y exógenos 65
Tabla 18. Impacto del estrés laboral en el desempeño docente 68

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1. Carga de trabajo en la escuela 45
Figura 2. Presión por buenos resultados 46
Figura 3. Falta de recursos para trabajar de manera efectiva 48
Figura 4. Satisfacción en el ambiente de trabajo 49
Figura 5. Conflictos que afectan el desempeño 50
Figura 6. Trabajo afecta la vida personal 51
Figura 7. Motivación en el trabajo 52
Figura 8. Planes para el aprendizaje 53
Figura 9. Estrategias de enseñanzas 54
Figura 10. Retroalimentación sobre el desempeño 55
Figura 11. Trabajo en equipo para mejorar el desempeño 56

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno psicológico que afecta a trabajadores de diversas profesiones, especialmente en entornos educativos, donde las demandas emocionales y las expectativas son constantemente altas. En el contexto de la Escuela “24 de mayo”, este fenómeno se ha convertido en un desafío importante que influye en el desempeño docente. El estrés en el ámbito laboral puede ser entendido como una respuesta fisiológica y emocional a las presiones o exigencias que se presentan en el entorno de trabajo, que, si no son gestionadas adecuadamente, pueden generar efectos negativos tanto a nivel personal como profesional.

Uno de los factores clave que contribuyen al estrés laboral en los docentes es la carga excesiva de trabajo, que a menudo se ve acompañada por una falta de recursos, el manejo de grupos numerosos de estudiantes, la presión por cumplir con metas académicas y la interacción. con padres de familia que también exigen altos estándares de desempeño. En este sentido, autores como Maslach y Leiter (2016) han señalado que la "sobrecarga de trabajo" es uno de los principales desencadenantes del estrés en los docentes, pues las exigencias del sistema educativo no siempre están equilibradas con los recursos.

Además, el estrés laboral en los docentes puede derivar de la falta de control sobre las decisiones pedagógicas. A menudo, los docentes deben seguir lineamientos establecidos por políticas educativas que no siempre se alinean con sus enfoques o convicciones personales. Como resultado, se genera un sentimiento de impotencia y frustración, lo cual incrementa el nivel de estrés. En este punto, autores como Kyriacou (2021).

El desempeño docente es una variable estrechamente vinculada al estrés laboral. La presión constante por cumplir con las expectativas académicas y la gestión de grupos de estudiantes puede hacer que los docentes se vean expuestos a situaciones de agotamiento y desmotivación. Según un estudio de Rodríguez y Rodríguez (2022), los docentes que experimentan altos niveles de estrés laboral tienden a presentar una disminución en su rendimiento pedagógico, lo cual se traduce en una menor efectividad en la enseñanza, así como en una falta de interacción positiva. con los estudiantes. Los educadores que

experimentan agotamiento emocional pueden llegar a percibir que su trabajo pierde sentido y,

La relación entre estrés y desempeño docente también está influenciada por factores contextuales, como el clima escolar y el apoyo organizacional. En este sentido, autores como Collie, Shapka y Perry (2012) han destacado la importancia de un ambiente escolar positivo y el apoyo institucional en la mitigación del estrés laboral en los docentes. Un clima escolar que fomente la colaboración, la comunicación abierta y el bienestar emocional de los educadores puede ayudar a reducir los niveles de estrés y mejorar el desempeño en el aula.

Para abordar este fenómeno en la Escuela “24 de mayo”, es necesario identificar las principales fuentes de estrés laboral entre los docentes y buscar soluciones que favorezcan tanto su bienestar como la mejora en su desempeño. Entre las estrategias que podrían implementarse, se encuentran la promoción de programas de apoyo psicológico para los educadores, la organización de talleres de manejo del estrés y la creación de espacios para la reflexión y el intercambio de experiencias entre los docentes. Además, es crucial que la institución educativa promueva un ambiente de trabajo que favorezca la cooperación y el reconocimiento del esfuerzo.

En conclusión, el estrés laboral es un desafío relevante en el ámbito educativo que afecta directamente al desempeño docente. La investigación actual ha identificado una serie de factores que contribuyen a este fenómeno, como la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y el contexto organizacional. Para mitigar los efectos negativos del estrés y mejorar el desempeño de los docentes en la Escuela 24 de Mayo, es fundamental que se implementen estrategias que promuevan el bienestar y el apoyo adecuado a los educadores. Solo así se podrá garantizar una educación de calidad que beneficie tanto a los estudiantes como a los docentes.

RESUMEN

El presente trabajo de analiza la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", investigación ubicada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2024. El objetivo principal es analizar cómo el estrés laboral impacta en la calidad educativa y el bienestar de los docentes.

Basándose en un enfoque mixto, la investigación integra métodos cuantitativos y cualitativos, permitiendo un análisis exhaustivo de los niveles de estrés y su relación con el desempeño docente. Se utilizaron encuestas para recopilar datos de los docentes, lo que facilitó una profunda comprensión del fenómeno.

Los resultados destacan que altos niveles de estrés laboral están correlacionados con una disminución en la eficacia pedagógica, evidenciando factores como la carga excesiva de trabajo y la falta de recursos como contribuyentes significativos. Asimismo, se identificó que el clima escolar y el apoyo institucional son determinantes clave en la mitigación del estrés.

En conclusión, el estudio subraya la necesidad de implementar estrategias efectivas, tales como programas de apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés, para mejorar el bienestar de los docentes y, por ende, la calidad educativa en la institución.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño docente, factores endógenos, factores exógenos

ABSTRACT

The present work analyzes the relationship between work stress and teaching performance at the "24 de mayo" School of Basic Education, research located in the San Miguel canton, Bolívar province, in the year 2024. The main objective is to analyze how the Work stress impacts the educational quality and well-being of teachers.

Based on a mixed approach, the research integrates quantitative and qualitative methods, allowing an exhaustive analysis of stress levels and their relationship with teaching performance. Surveys were used to collect data from teachers, which facilitated a deep understanding of the phenomenon.

The results highlight that high levels of work stress are correlated with a decrease in pedagogical effectiveness, evidencing factors such as excessive workload and lack of resources as significant contributors. Likewise, it was identified that the school climate and institutional support are key determinants in stress mitigation.

In conclusion, the study highlights the need to implement effective strategies, such as psychological support programs and stress management workshops, to improve the well-being of teachers and, therefore, the educational quality in the institution.

Keywords: work stress, teaching performance, endogenous factors, exogenous factors.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

A nivel mundial el estrés laboral puede tener diversas consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones. En el mundo, el estrés laboral ha aumentado en las últimas décadas debido a una serie de factores, como la globalización, la competencia laboral, los avances tecnológicos y las largas horas de trabajo.

El desempeño docente es un tema prioritario en la educación global, con organizaciones internacionales y países desarrollando estándares para evaluarlo y mejorarlo. Abarca habilidades pedagógicas, innovación, uso de tecnología y atención a la diversidad. Aunque varía según el contexto cultural, se reconoce universalmente como crucial para el desarrollo nacional, lo que impulsa inversiones en la formación y desarrollo profesional de los docentes.

De acuerdo a (Chiavenato, 2020) aporta que:

"La definición del desempeño es el comportamiento y las acciones de los servidores públicos, los que son importantes para lograr los objetivos de la organización. Refiere que el buen desempeño laboral es un activo organizacional importante".

Según (Wang & Degol, 2020) manifiesta que:

"El bienestar de los docentes tiene un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes. En su revisión sistemática, encontraron que los docentes que tienen un alto nivel de bienestar y satisfacción laboral tienen una mayor influencia en el aprendizaje de sus estudiantes. Además, destaca la importancia de la atención a la salud mental y el estrés laboral en el desempeño docente".

El estrés laboral y el desempeño docente están estrechamente relacionados, ya que el estrés puede afectar negativamente al desempeño docente, reduciendo la motivación, la satisfacción laboral y la calidad de la enseñanza. A su vez, un desempeño docente deficiente puede aumentar el estrés laboral, creando un círculo vicioso que puede afectar la salud

mental y física del docente, disminuir su capacidad de atención y concentración, y aumentar la ansiedad y el estrés. Por lo tanto, es importante identificar y abordar los factores que contribuyen al estrés laboral y mejorar el desempeño docente para crear un entorno de trabajo saludable y productivo.

En el Ecuador el estrés laboral es un problema en aumento, causado por inestabilidad económica, largas jornadas y bajos salarios. Afecta la salud y productividad de muchos trabajadores. Aunque hay mayor conciencia del problema, faltan políticas efectivas en las empresas para prevenirlo y manejarlo, así como estrategias para mejorar el bienestar laboral y el equilibrio trabajo-vida personal.

El desempeño docente en Ecuador enfrenta desafíos como la necesidad de formación continua, recursos limitados y brechas entre zonas urbanas y rurales. El Ministerio de Educación ha implementado evaluaciones y programas de desarrollo profesional para mejorar la calidad educativa. Sin embargo, persisten problemas como la sobrecarga laboral y la falta de incentivos. Esfuerzos recientes buscan estandarizar y elevar el nivel de la práctica docente en todo el país, aunque aún hay margen para mejorar las condiciones laborales y el apoyo a los educadores ecuatorianos.

Según (Villacís, 2021) afirma que:

“El estrés laboral es un problema común en el sector educativo ecuatoriano, que puede afectar negativamente la salud y el bienestar de los docentes y, a su vez, influir en la calidad de la educación. Según el autor, factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y la presión para cumplir con los objetivos institucionales son algunos de los principales causantes del estrés laboral en los docentes ecuatorianos”.

Para (Gómez E. , 2020) manifiesta que:

“El desempeño docente en la educación básica ecuatoriana está influenciado por factores como la formación académica, la experiencia laboral y las condiciones de trabajo. Según el autor, los docentes que tienen una mayor formación académica y experiencia laboral tienden a tener un desempeño docente más efectivo. Además, destaca la importancia de la motivación y la satisfacción laboral en el desempeño docente”.

A nivel institucional el estrés laboral es un fenómeno ampliamente reconocido en el ámbito laboral, y los docentes no son una excepción. El entorno educativo puede ser altamente estresante debido a factores como la carga de trabajo, la presión por cumplir con objetivos, la interacción con estudiantes y padres de familia, entre otros. En la escuela de educación básica “24 de mayo”, ubicada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024, se ha observado un aumento en los niveles de estrés entre los docentes, lo cual plantea preocupaciones sobre el impacto que esto podría tener en su desempeño laboral.

Si no se atiende al desempeño docente, la variable dependiente (estrés laboral) tendrá un aumento significativo, llevando a la disminución de la motivación y la satisfacción laboral, agotamiento emocional y físico, dificultades para cumplir con las expectativas y responsabilidades laborales, aumento de la ansiedad y el estrés crónico, problemas de salud física y mental, y como consecuencia final, una disminución de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la escuela de educación básica “24 de mayo” ubicada en el cantón San Miguel, provincia de Bolívar, año 2024.

Cuando el estrés docente no se atiende, el desempeño profesional se deteriora progresivamente, afectando la planificación y ejecución de las actividades pedagógicas, la capacidad de innovación y adaptación, la interacción con los estudiantes y el manejo del clima en el aula. Esto puede llevar a una pérdida de motivación, agotamiento emocional y físico, mayor incidencia de errores, dificultades en la toma de decisiones y reducción en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, impactando tanto el bienestar del docente como el rendimiento académico de los estudiantes.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el impacto del estrés laboral en el desempeño docente de la Escuela “24 de mayo” del Cantón San Miguel Provincia Bolívar, Año 2024?

1.3 Preguntas de Investigación

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos en los que se apoyan las variables de investigación?

2. ¿Cuál es la situación actual sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de Mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, provincia Bolívar en el año 2024?
3. ¿Cuáles son los factores endógenos y exógenos relacionados al estrés laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica "24 de Mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, provincia Bolívar en el año 2024?

1.4 Justificación

La investigación sobre el impacto del estrés laboral en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2024, se realizó con el objetivo de analizar cómo las condiciones laborales afectan la calidad educativa. Este estudio es fundamental para identificar factores que pueden estar incidiendo negativamente en la labor docente y, por ende, en el aprendizaje de los estudiantes. A través de este análisis, se buscó no solo comprender la situación actual, sino también proporcionar recomendaciones que contribuyan a un ambiente laboral más saludable y productivo.

El propósito principal de esta investigación es ofrecer un diagnóstico claro sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente. Al identificar los factores estresantes que enfrentan los docentes, se podrán desarrollar estrategias de intervención que faciliten un mejor desempeño en su labor educativa. Esto es crucial no solo para el bienestar de los docentes, sino también para garantizar una educación de calidad, que es un derecho fundamental de los estudiantes. La investigación, por lo tanto, tiene el potencial de influir en políticas educativas y en la gestión del talento humano dentro de la institución.

La necesidad de realizar este estudio surge de la preocupación por el creciente nivel de estrés laboral en el ámbito educativo, el cual puede comprometer la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. La formulación del problema plantea que el estrés laboral podría estar impactando negativamente el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2024, lo que

podría derivar en un bajo rendimiento académico de los estudiantes y un ambiente educativo desfavorable.

Proporcionará un diagnóstico que permitirá identificar los factores específicos que generan estrés en los docentes, facilitando la comprensión de su situación actual.

Intervenciones Adecuadas: Las recomendaciones que surjan de la investigación podrán ser utilizadas para implementar medidas que mitiguen el estrés laboral, mejorando así la satisfacción y el compromiso de los docentes.

Un ambiente laboral más saludable contribuirá a mejorar el desempeño docente, lo que a su vez repercutirá positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Al abordar el estrés laboral, se promueve un entorno más colaborativo y motivador, beneficiando a toda la comunidad educativa.

Esta investigación es significativa porque busca establecer un vínculo claro entre el bienestar de los docentes y la calidad educativa, proponiendo soluciones prácticas que pueden ser implementadas en la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2024. La relevancia de este estudio radica en su potencial para contribuir a la mejora continua del sistema educativo, asegurando un futuro más prometedor para los estudiantes y docentes por igual.

1.5 Objetivos

General

- Analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente de la Escuela “24 de mayo”, ubicada en el Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, en el año 2024.

Específicos

- Fundamentar de manera teórica las variables de investigación
- Diagnosticar la situación actual sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “24 de mayo”, ubicada en el Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, en el año 2024.
- Identificar los factores endógenos y exógenos relacionados al estrés laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica “24 de mayo”, ubicada en el Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, en el año 2024**.**

1.6 Variables

Variable independiente: Estrés laboral

Variable dependiente: Desempeño Docente

1.7 Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de variable independiente*

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
	Según (Acero, 2020). El estrés laboral se define como la reacción emocional y/ o física que tiene el ser	El estrés laboral se mide a través de cuestionarios estandarizados que evalúan la percepción del trabajador sobre diferentes	Demandas del Trabajo.	Carga de trabajo	1. ¿Cómo calificaría la carga de trabajo que está recibiendo en la Escuela? Baja, Moderada, Alta, Excesiva	Encuesta	Cuestionario
					1. ¿Cuál es su nivel de percepción de presión para obtener buenos resultados en su desempeño en la escuela?	Encuesta	Cuestionario

Estrés laboral	humano ante situaciones que lo rodean; además puede definirse también como una respuesta fisiológica y psicológica del trabajador.	aspectos de su entorno laboral, como la carga de trabajo, el control sobre las tareas, el apoyo social, la seguridad laboral y las condiciones físicas del lugar de trabajo. Los resultados de estos cuestionarios		Presión por resultados	Baja, Moderada, Alta, Excesiva		
				Falta de recursos	1. ¿Cómo la falta de recursos afecta su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva en la Escuela? No afecta, Afecta ligeramente, Afecta moderadamente, Afecta excesivamente	Encuesta	Cuestionario
				Apoyo de colegas	1. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo y la relación con sus compañeros en la Escuela?	Encuesta	Cuestionario

		pueden cuantificarse para determinar niveles específicos de estrés. Además, se pueden utilizar indicadores objetivos como la tasa de ausentismo, la rotación de personal, y las	Relaciones interpersonales		Muy satisfactorio, Satisfactorio, Neutral, Insatisfecho		
				Conflictos laborales	1. ¿Cómo cree que los conflictos afectan su desempeño en la Escuela? No afecta, Afecta moderadamente, Afecta significativa, Afecta extremadamente	Encuesta	Cuestionario
				Tiempo para la vida personal	1. ¿Cuánto cree que su trabajo afecta su vida personal? Mucho, Moderadamente, Poco, Nada	Encuesta	Cuestionario

		incidencias reportadas de problemas de salud mental y física relacionadas con el trabajo.	Equilibrio vida-trabajo	Satisfacción laboral	1. ¿Cuánto de siente motivado en su trabajo como docente? Mucho, Moderadamente, Poco, Nada	Encuesta	Cuestionario

Tabla 2. *Operacionalización variable independiente*

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
	Según (CASANOVA, 2019) Desde la experiencia de este autor, se puede definir el desempeño docente como el proceso que permite compartir	El desempeño docente se refiere al conjunto de acciones y prácticas que un profesor lleva a cabo en el proceso de enseñanza, enfocadas en facilitar el aprendizaje	Competencias Pedagógicas	Planificación de clases	1. Cuánto considera que sus planes de clase son efectivos para el aprendizaje de los estudiantes? Mucho, Moderadamente, Poco, Nada	Encuesta	Cuestionario
					2. ¿Cómo supervisa y verifica la planificación didáctica de los docentes de la	Entrevista	Guía de entrevista

Desempeño docente	conocimientos teóricos y prácticos, con un grupo de personas con las cuales interactúa y de las cuales aprende a regular el proceso, haciendo uso de otros conocimientos como los pedagógicos y	de los estudiantes. Involucra tanto la planificación y ejecución de clases, la gestión del aula, el uso de estrategias pedagógicas, como la capacidad para evaluar y retroalimentar el progreso de los alumnos.			institución para asegurar una adecuada preparación de sus clases?		
				Estrategias de enseñanza	1. Cuánto considera que sus estrategias de enseñanza se adaptan a diferentes estilos de aprendizaje? Mucho, Moderadamente, Poco, Nada	Encuesta	Cuestionario
					2. ¿Cómo supervisa y promueve la implementación de	Entrevista	Guía de entrevista

	didácticos, habilidades relacionadas con su personalidad. Al final se da un proceso de aprendizaje, donde no se deja de lado el contexto sociocultural, político, económico y ambiental de	Un buen desempeño docente está vinculado a la efectividad en la enseñanza y al impacto positivo en el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes.			estrategias de enseñanzas innovadoras y efectivas entre los docentes de la institución?		
			Relación con Estudiantes	Motivación de los estudiantes	1. ¿Qué estrategias institucionales se han implementado para fomentar la motivación y el compromiso de los estudiantes en su proceso de aprendizaje?	Entrevista	Guía de la entrevista

	ambas partes, y se interactúa no solo en el aula, sino también en la red.		Desarrollo Profesional	Evaluación del desempeño	1. Recibes retroalimentación sobre tu desempeño docente? Siempre, Frecuentemente, A veces, Raramente, Nunca	Encuesta	Cuestionario
					2. ¿Qué metodología utiliza para evaluar el desempeño docente y como se implementan los resultados de estas evaluaciones para mejorar la practica pedagógica?	Entrevista	Guía de entrevista

				Colaboración profesional	1. ¿Con qué frecuencia crees que trabajar en equipo mejora tu desempeño? Siempre, Frecuentemente, A veces, Raramente, Nunca	Encuesta	Cuestionario
					2. ¿De que manera fomenta la institución el trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias entre os docentes?	Entrevista	Guía de entrevista

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado “Estrés laboral y habilidades sociales en funcionarios del cuerpo de bomberos”; en donde el objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y habilidades sociales en funcionarios del Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Ambato - Ecuador; se concluyó que el estrés, es una respuesta compleja que puede manifestarse tanto de manera positiva como negativa en el cuerpo y la mente, tiene un impacto considerable en las personas en diferentes contextos de la vida. De igual forma, las habilidades sociales, que implican la capacidad para organizar pensamientos, acciones y emociones, también juegan un papel esencial en el bienestar emocional y laboral. Al analizar los datos estadísticos, se encontró una correlación positiva significativa entre el estrés laboral y las habilidades sociales, lo que sugiere que a menores niveles de estrés corresponden menores habilidades sociales. Este hallazgo es coherente con investigaciones previas en distintos ámbitos laborales, incluyendo el de los bomberos (Velastegui, 2024).

Se deduce que el nivel de estrés laboral entre los funcionarios del Cuerpo de Bomberos de Ambato fue considerado bajo, lo que indica una buena gestión del estrés y una adaptación eficaz al ambiente laboral. Esta conclusión se respalda en la coherencia observada en varios estudios revisados, los cuales también reportan niveles bajos de estrés en bomberos que no enfrentan altos niveles de tensión, lo que confirma los resultados obtenidos en este estudio (Velastegui, 2024).

En cuanto a las habilidades sociales, se observó un nivel bajo entre los bomberos, lo que refleja una dificultad en su capacidad para afrontar las demandas laborales y adaptarse a su entorno. Estos hallazgos coinciden con investigaciones anteriores que han mostrado bajos niveles de habilidades sociales en personal expuesto a situaciones de

emergencia o sometido a entrenamientos intensivos, como ocurre con los bomberos (Velastegui, 2024).

En el trabajo de investigación titulado: “Estrés laboral y consumo de alcohol en servidores policiales”; en donde el objetivo general fue: determinar la relación entre el estrés laboral y el consumo de alcohol en servidores policiales de la Subzona Orellana; se concluyó que, Se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque de baja intensidad, entre el estrés laboral y el consumo de alcohol. Esto sugiere que, a medida que el estrés laboral aumenta, el consumo de alcohol tiende a incrementarse, y, por el contrario, una reducción del estrés conlleva un menor riesgo de consumo. En cuanto a los niveles de estrés laboral, se observó que predominan los niveles de riesgo bajo, lo que indica que las condiciones laborales son adecuadas para el desempeño profesional. Asimismo, se concluye que el riesgo de consumo de alcohol entre los servidores policiales de la Subzona Orellana es bajo (Mongon, 2023).

Finalmente, no se halló una asociación entre el sexo y el estrés laboral, lo que indica que no hubo diferencias significativas en los niveles de estrés entre hombres y mujeres. Este resultado sugiere que pueden existir otras causas o factores de riesgo que influyen en la generación de estrés, los cuales deberán ser considerados en futuras investigaciones (Mongon, 2023).

En el trabajo de investigación titulado: “El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel”; en donde el objetivo general fue: Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud en un hospital de segundo nivel; se concluyó que, El estrés laboral impacta de manera negativa en el desempeño del personal de salud que trabaja en el hospital; sin embargo, no se puede afirmar con gran certeza que esta correlación sea significativa en dicho personal (Cabezas, 2023).

El análisis de la revisión bibliográfica de estudios tanto nacionales como internacionales permitió concluir que el estrés laboral experimentado durante la realización de actividades profesionales reduce el desempeño de los trabajadores de la salud (Cabezas, 2023).

Las principales causas de estrés laboral identificadas en el talento humano de esta investigación incluyen la sobrecarga de trabajo, la insatisfacción con la remuneración recibida y el desgaste emocional (Cabezas, 2023).

El análisis del desempeño de los colaboradores evaluados reveló que tienen una actitud positiva al trabajar bajo presión; sin embargo, se sienten desvalorizados, muestran poca inclinación hacia un trabajo en equipo efectivo y su puntualidad es deficiente (Cabezas, 2023).

En el trabajo de investigación titulado: "El Desempeño docente y los problemas de aprendizaje en la Unidad Educativa "Pujilí""; en donde su objetivo general fue: Determinar el desempeño docente a través de la investigación bibliográfica y de campo con el fin de establecer la incidencia en los problemas de aprendizaje de los estudiantes de educación básica media en la Unidad Educativa "Pujilí"; se concluyó que, para concluir la investigación, es fundamental destacar que las conclusiones presentadas en el estudio no solo marcan el cierre de una etapa, sino que también abren la puerta a nuevas áreas de investigación sobre el desempeño docente y los problemas de aprendizaje. Con este propósito, se realizó una investigación bibliográfica y de campo en diversos ámbitos, con el fin de obtener datos confiables para el estudio, lo que permitió llegar a las siguientes conclusiones (Jurado, 2024).

A través de consultas bibliográficas en diversas fuentes y la observación directa, se puede afirmar que el análisis del desempeño docente y los problemas de aprendizaje ha sido esencial para comprender cómo abordar cuestiones relacionadas con el ámbito educativo, así como la interpretación que los docentes tienen sobre la educación inclusiva y su experiencia al tratar con estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje (Jurado, 2024).

Se realizó una prueba de lectura y escritura a estudiantes de sexto año de educación básica, y, en función de las calificaciones obtenidas, se clasificaron a los alumnos. Los resultados mostraron un alto porcentaje de estudiantes en la categoría normal, mientras

que solo un pequeño grupo presentó dificultades de lectoescritura en grado leve (Jurado, 2024).

Se desarrolló un manual que será de gran utilidad para los docentes. Esta guía incluye elementos esenciales y prácticos para que los educadores puedan llevar a cabo una buena práctica al atender a estudiantes con trastornos de aprendizaje (Jurado, 2024).

En el trabajo de investigación titulado: "El desempeño en el desarrollo de la interculturalidad en los estudiantes de séptimo año de la unidad educativa del milenio "Cacique Tumbala" de la parroquia de Zumbagua Cantón Pujilí Provincia de Cotopaxi"; en donde su objetivo general fue, analizar la relación existente entre el desempeño docente y el desarrollo de la interculturalidad en los estudiantes de séptimo año de la Unidad Educativa del Milenio "Cacique Tumbala" de la parroquia de Zumbahua Cantón Pujilí de la Provincia de Cotopaxi; se concluyó que:

El desempeño docente es un elemento clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje y contribuye al desarrollo personal de los estudiantes. A través de las encuestas realizadas, se concluyó que, según la opinión de los alumnos, no se está llevando a cabo un desempeño docente adecuado. No obstante, parte de la responsabilidad recae en la falta de coordinación y control entre la secretaría intercultural bilingüe y el distrito de educación (Zapata, 2021).

El artículo 347, numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantiza los derechos en la educación intercultural bilingüe, permitiendo el uso de la lengua materna de acuerdo con la nacionalidad de los estudiantes, además del castellano como idioma de relación intercultural. A partir de este artículo y de la información obtenida en las encuestas, se puede concluir que los directivos del establecimiento educativo, preocupados por el bienestar de los estudiantes, contrataron a docentes bilingües. Sin embargo, no se dieron cuenta de que el MOSEIB (Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe) aún no puede implementarse en la unidad educativa del milenio, lo que hace que este esfuerzo haya sido en vano (Zapata, 2021).

La Ley Orgánica de Educación Superior promueve el desarrollo de las lenguas, culturas y conocimientos ancestrales de nuestros pueblos y nacionalidades en Ecuador. Sin embargo, solo existen cuatro establecimientos educativos bilingües en los que se implementa un modelo pedagógico diferente, que incluye la enseñanza en la lengua materna y la provisión de vestimenta tradicional para su uso en las unidades educativas. Esto resulta insuficiente para atender a la gran población indígena del país. A pesar de que la unidad educativa del milenio está ubicada en una zona de alto nivel cultural, los estudiantes se sienten limitados para expresar su cultura debido a la falta de diálogos de entendimiento cultural por parte de los docentes (Zapata, 2021).

En el trabajo de investigación titulado: "Desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de estudios sociales de los estudiantes de séptimo año de educación básica de la unidad educativa Nicolás Martínez de la parroquia San Bartolomé de Pinllo, Cantón Ambato, provincia de Tungurahua"; en donde su objetivo general fue: Investigar la incidencia desempeño docente en el aprendizaje de Estudios Sociales de los estudiantes de séptimo año de Educación Básica de la Unidad Educativa Nicolás Martínez de la parroquia San Bartolomé de Pinllo, cantón Ambato, provincia de Tungurahua; se concluyó que, el desempeño de los docentes es convencional, ya que se limitan a seguir estrictamente los libros de texto, sin fomentar espacios de discusión, lo que resulta en una transmisión de conocimientos pasivos y en vacíos pedagógicos (López G. L., 2020).

Los docentes no incorporan con frecuencia los medios tecnológicos en sus clases, ya que, como migrantes tecnológicos, les resulta difícil adaptarse y formarse para utilizar estos recursos en su labor diaria. Esto provoca que las clases sean monótonas y que los estudiantes no puedan desarrollar sus habilidades en el uso de la tecnología informática (López G. L., 2020).

Los docentes llevan a cabo las actividades planificadas en el aula, pero no fomentan actividades de enseñanza activas que faciliten la interacción en clase y que permitan una evaluación cualitativa de los procesos de análisis, inferencia, retención y proposición en el aprendizaje (López G. L., 2020).

2.2. Científico

Teoría Estrés en relación con el trabajo.

Un ejemplo puede aclarar cómo pueden surgir reacciones de estrés en el trabajo y a qué pueden conducir en términos de salud y calidad de vida. Imaginemos la siguiente situación para un hipotético trabajador masculino. Basándose en consideraciones económicas y técnicas, la dirección ha decidido dividir un proceso de producción en elementos muy simples y primitivos que se realizarán en una línea de montaje. A través de esta decisión, se crea una estructura social y se pone en marcha un proceso que puede constituir el punto de partida en una secuencia de eventos que producen estrés y enfermedades. La nueva situación se convierte en un estímulo psicosocial para el trabajador, cuando éste la percibe por primera vez. Estas percepciones pueden verse influidas aún más por el hecho de que el trabajador puede haber recibido previamente una amplia formación y, por lo tanto, esperaba un puesto de trabajo que requería calificaciones más altas, no niveles reducidos de habilidades.

Además, la experiencia anterior de trabajo en una cadena de montaje fue muy negativa (es decir, las experiencias ambientales anteriores influirán en la reacción a la nueva situación). Además, los factores hereditarios del trabajador lo hacen más propenso a reaccionar ante los estresores con un aumento de la presión arterial. Debido a que está más irritable, tal vez su esposa lo critique por aceptar su nueva asignación y traer sus problemas a casa. Como resultado de todos estos factores, el trabajador reacciona a los sentimientos de angustia, quizás con un aumento en el consumo de alcohol o experimentando reacciones fisiológicas indeseables, como la elevación de la presión arterial. Los problemas en el trabajo y en la familia continúan, y sus reacciones, originalmente de tipo transitorio, se vuelven sostenidas. Eventualmente, puede entrar en un estado de ansiedad crónica o desarrollar alcoholismo o enfermedad hipertensiva crónica. Estos problemas, a su vez, aumentan sus dificultades en el trabajo y con su familia, y también pueden aumentar su vulnerabilidad fisiológica. Se puede establecer un círculo vicioso que puede terminar en un derrame cerebral, un accidente laboral o incluso un suicidio. Este ejemplo ilustra el medio ambiente programación involucrados en la forma en que un trabajador reacciona en términos de comportamiento, fisiológica y

socialmente, lo que lleva a una mayor vulnerabilidad, deterioro de la salud e incluso la muerte. (Peter Arlien, 2025)

Estrés laboral

Según Martínez, (2020) es la respuesta física, psicológica o conductual de un individuo ante demandas laborales percibidas como desafiantes o estresantes. Este fenómeno se genera por un desbalance entre las demandas del trabajo y el control o recursos que el empleado tiene para gestionarlas, lo que puede desencadenar consecuencias negativas para su bienestar físico y mental, así como para la productividad organizacional.

Carga Laboral.

Según (Victor, 2022) ¨ Define que la carga de trabajo o carga laboral tiene que ver con el tiempo que es necesario dedicar en virtud del conjunto de tareas o funciones que puede asumir una persona dentro de su puesto de trabajo¨

Volumen de trabajo

Según (Garcia, 2020) ¨Manifiesta que el Volumen de Trabajo se refiere a que un alto volumen de trabajo sin el apoyo necesario puede llevar a un aumento del estrés y a una disminución del rendimiento. ¨

Presión por Resultados.

Según (Suaréz, 2022) "La presión por resultados es una dinámica organizacional que prioriza la consecución de objetivos a corto plazo, a menudo a expensas de otros factores como la innovación, el desarrollo del talento o la sostenibilidad. Se caracteriza por la imposición de metas ambiciosas y exigentes, la evaluación constante del desempeño y la generación de un ambiente de alta competencia entre los empleados".

Falta de Recursos

Para (Castaño, 2024) la define como: ¨La economía como una actividad humana dirigida a la satisfacción de las necesidades, cuando los recursos son escasos, con la aplicación de la ley del mínimo medio, es decir, tratando de obtener el mayor rendimiento con el menor esfuerzo. El económico es un proceso de producción para el consumo¨.

Relaciones Interpersonales

Según (García, 2023) Menciona que ¨ Las relaciones interpersonales son las capacidades que se poseen de desenvolverse y darse a conocer con otros individuos dentro

de una sociedad y estas deben desarrollarse de manera que faciliten la convivencia con las personas que forman el entorno familiar, social y laboral. Así mismo, explica que todas las personas establecen numerosas relaciones a lo largo de su vida, como las que se dan con los padres, los hijos e hijas, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio¨.

Apoyo de Colegas

Según (González, 2022) define como: "El apoyo a colegas se refiere a las acciones y comportamientos que los empleados realizan para ayudar y apoyar a sus compañeros de trabajo en la realización de sus tareas y responsabilidades".

Relación con la Dirección

Según (Salgado, La relación de la dirección: Un análisis de su impacto en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, 2020) "La relación de la dirección se refiere a la calidad y alcance del intercambio social y emocional entre los empleados y sus directivos, y se caracteriza por aspectos como la confianza, la comunicación abierta y la apreciación mutua".

Conflictos Laborales

Según (Galván, 2022) "Los conflictos laborales se refieren a las situaciones de oposición, controversia o discordia que surgen en el contexto laboral, ya sea entre empleados, entre empleados y supervisores, o entre empleados y la organización en general. Estos conflictos pueden estar relacionados con aspectos como la comunicación, la falta de claridad en las tareas, la distribución de recursos, la toma de decisiones, la negociación de beneficios, la discriminación, el acoso o la violencia en el trabajo".

Equilibrio Vida-Trabajo

Según (Vreede, 2024) menciona que ¨El equilibrio vida-trabajo (también conocido como work-life balance) se refiere a la capacidad de equilibrar las responsabilidades profesionales con las personales para mantener el bienestar físico y mental. Un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal no solo mejora la salud mental y física, sino que también incrementa la productividad, la satisfacción laboral y reduce el absentismo y la rotación de personal¨.

Tiempo para la Vida Personal

Para (Castro & Masuda, 2020)la define como: “El tiempo para la vida personal se refiere a la cantidad de tiempo disponible para actividades personales y familiares que son importantes para el individuo, y que no están relacionadas con el trabajo o las responsabilidades laborales”.

Estrategias de Manejo del Estrés

Según (Hernández J. M., 2022) “Las estrategias de manejo del estrés son técnicas y acciones que los individuos utilizan para regular y reducir el estrés en el trabajo, y que pueden ser clasificadas en tres categorías: estrategias de enfrentamiento (como la resolución de problemas o la búsqueda de apoyo social), estrategias de evitación (como la evitación de situaciones estresantes o la distracción) y estrategias de aceptación (como la reevaluación positiva o la resignación)”.

Satisfacción Laboral

Según (Salgado, 2022) “La satisfacción laboral se refiere al grado en que un trabajador se siente contento y satisfecho con su trabajo y su entorno laboral, y que se relaciona con la percepción que tiene el individuo de su trabajo en términos de alcance de objetivos, utilización de habilidades y recursos, relación con los demás, condiciones de trabajo y ambiente laboral”.

Según (Rodriguez, 2020) “El grado en que un trabajador se siente contento y satisfecho con su trabajo y su entorno laboral, y que se relaciona con la percepción que tiene el individuo de su trabajo en términos de:

- Satisfacción con el contenido del trabajo
- Satisfacción con las relaciones laborales
- Satisfacción con la organización y la estructura del trabajo
- Satisfacción con las condiciones de trabajo y el ambiente laboral
- Satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y la vida personal”.

Teoría de desempeño docente

El desempeño docente también se direcciona hacia la calidad de la gestión para atender a la diversidad educativa. La organización dentro de la institución educativa responsabiliza a los docentes de llevar resultados satisfactorios y de calidad en su gestión curricular, pedagógica, metódica y administrativa en la enseñanza. Los aspectos nombrados deben ser sustentados bajo el direccionamiento para la indagación de soluciones innovadoras y dificultades comprobadas desde la acción educativa. La labor del docente podrá ser importante a medida que se vayan cumpliendo algunos aspectos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación como parte de la competencia y el logro.

Hoy en día el docente desde su desempeño escala un sin número de principios y enfoques que conlleva a un análisis profundo de su transformación y su actual visión, ya que cada vez es más acelerado el desarrollo que va alcanzando las diversas ciencias que lo caracterizan, por lo que se requiere del gestor, una actitud responsable y de constante superación para hacer valer todo lo que abarca el conocimiento, sobre todo en los profesionales que tienen que ver con la educación. Nadie como el docente debe estar bien informado de los adelantos de la ciencia y la tecnología, ya que su gestión parte de la creación de recursos sistemáticos que brinden la posibilidad de llevar a los estudiantes con condiciones diversas a lograr una adecuada autonomía social.

El docente desde su gestión y compromiso es líder de cada proceso que permite potenciar el aprendizaje escolar y la atención a la diversidad [12]. El liderazgo docente responde al apoyo del aprendizaje de los educandos, los mismos que alcanzarán un desarrollo escolar óptimo, mediante la preparación y empoderamiento del docente desde su desempeño como educador. (Ruth Peña , 2025)

Desempeño Docente

Para Martínez et al., (2021) el desempeño docente se refiere a la capacidad del profesor para llevar a cabo sus funciones profesionales dentro del aula, incluidas actividades como la planificación, la implementación de estrategias pedagógicas y la evaluación, con el objetivo de promover el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva.

Competencias Pedagógicas

Una competencia pedagógica es el resultado conjunto del dominio de los contenidos de la enseñanza, que se traduce en la capacidad del alumno de aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidos, además de las formas de proceder en determinadas situaciones de la vida con el fin de resolver problemas teóricos y prácticos. (Cortes, 2023)

Planificación de Clases

Según (García M. , 2021) "La planificación de clases se refiere al proceso sistemático y deliberado de diseño y planificación de la instrucción, que implica la definición de objetivos, contenidos, actividades, evaluaciones y recursos necesarios para alcanzar los objetivos de aprendizaje establecidos, y que se orienta hacia la mejora continua de la práctica docente y la calidad educativa".

Estrategias de Enseñanza

Según (Rodríguez, 2022) "Las estrategias de enseñanza son los métodos y técnicas que los profesores utilizan para transmitir conocimientos, habilidades y valores a los estudiantes, y que se orientan hacia la mejora continua de la calidad educativa en la era digital. Estas estrategias pueden incluir la planificación de clases, la creación de materiales y recursos, la utilización de tecnologías, la gestión del aula y la evaluación del aprendizaje".

Evaluación del Aprendizaje

Según (García A. , 2020) "La evaluación del aprendizaje es el proceso sistemático y riguroso de recopilación y análisis de información sobre el desempeño y el logro de los estudiantes en relación con los objetivos y estándares de aprendizaje establecidos, con el fin de tomar decisiones informadas sobre la enseñanza y el aprendizaje, y de mejorar la calidad del proceso educativo en su conjunto".

Relación con Estudiantes

Según (García R. , 2022) "La relación con estudiantes se refiere a la interacción y comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes en el contexto educativo. Esta relación es fundamental para el proceso de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, ya que influye en la motivación, la confianza y la autoestima de los mismos. Una relación positiva y efectiva con estudiantes implica:"

- Empatía: capacidad del profesor para comprender y compartir los sentimientos y necesidades de los estudiantes.

- Comunicación efectiva: habilidad del profesor para comunicarse de manera clara y concisa con los estudiantes.
- Respeto: actitud del profesor hacia los estudiantes, valorando su dignidad y autonomía.
- Apoyo: capacidad del profesor para brindar apoyo emocional y académico a los estudiantes.
- Flexibilidad: capacidad del profesor para adaptarse a las necesidades y características de los estudiantes".

Comunicación con los Estudiantes

Según (Hernández J. , 2022) "La comunicación con los estudiantes se refiere a la habilidad del profesor para transmitir información, ideas y sentimientos de manera clara, concisa y efectiva a los estudiantes. Esta comunicación es fundamental para el proceso de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, ya que influye en la comprensión, la motivación y la participación de los mismos. Una comunicación efectiva con los estudiantes implica:

- Claridad: habilidad para expresar ideas y conceptos de manera clara y concisa.
- Concisión: habilidad para transmitir información de manera breve y precisa.
- Asertividad: habilidad para expresar opiniones y sentimientos de manera clara y respetuosa.
- Empatía: habilidad para comprender y compartir los sentimientos y necesidades de los estudiantes.
- Flexibilidad: habilidad para adaptarse a las necesidades y características de los estudiantes".

Motivación de los Estudiantes

Según (López M. , 2022) "La motivación es un proceso complejo que implica la interacción entre factores personales, sociales y culturales que influyen en la conducta académica de los estudiantes. La motivación se refiere a la disposición de los estudiantes a involucrarse en actividades académicas y a hacer esfuerzos para alcanzar metas y objetivos. La motivación es un constructo dinámico que se desarrolla y cambia a lo largo

del tiempo, influenciado por factores como la personalidad, las experiencias previas, los contextos sociales y culturales, y las estrategias de enseñanza y aprendizaje".

Manejo de la Disciplina

Según (Marzano, 2020) "El manejo de la disciplina se refiere a las estrategias y técnicas que utilizan los docentes para crear un ambiente de clase respetuoso, seguro y productivo. Implica gestionar el comportamiento de los estudiantes, prevenir y resolver conflictos, y enseñar habilidades sociales y emocionales para que los estudiantes puedan funcionar de manera efectiva en el aula y en la sociedad. El manejo de la disciplina no se trata solo de mantener el orden en el aula, sino también de crear un ambiente que fomente el aprendizaje y el crecimiento personal de los estudiantes".

Desarrollo Profesional

Según (Montero, 2022) "El desarrollo profesional se refiere a la forma en que los docentes adquieren y actualizan sus conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar su práctica docente y, consecuentemente, el aprendizaje de sus estudiantes. Implica un proceso continuo de reflexión, aprendizaje y aplicación de nuevas estrategias y técnicas para mejorar la enseñanza y la educación. El desarrollo profesional docente se centra en la práctica y se enfoca en la mejora continua de la enseñanza y del aprendizaje, y no solo en la adquisición de nuevos conocimientos".

Formación Continua

Según (Dávila, 2020) "La formación continua se refiere a la educación y capacitación que se recibe después de la formación inicial, con el objetivo de actualizar y profundizar los conocimientos, habilidades y competencias profesionales. Implica un proceso de aprendizaje permanente y continuo, que se nutre de la práctica y la experiencia, y que busca mejorar la calidad y la eficacia del desempeño profesional. La formación continua es esencial para mantener la competencia y la relevancia en un contexto laboral y social en constante cambio".

Evaluación del Desempeño

Según (Rivas, 2021) “La evaluación del desempeño se refiere a la valoración sistemática y objetiva del rendimiento y la calidad del desempeño de un individuo o un grupo en una institución educativa. Implica la recolección y análisis de datos y evidencias para determinar el nivel de logro de los objetivos y estándares establecidos, y para identificar áreas de fortaleza y debilidad. La evaluación del desempeño tiene como objetivo mejorar la calidad y la eficacia del desempeño, y promover la responsabilidad y la rendición de cuentas en la institución educativa”.

Colaboración Profesional.

Según (Wahlstrom, K, 2022) “La colaboración profesional se refiere a la forma en que los profesionales de la educación trabajan juntos de manera intencional y sistemática para compartir conocimientos, experiencias y recursos para mejorar la educación y el aprendizaje de los estudiantes. Implica la creación de una cultura de colaboración y confianza entre los miembros del equipo, y la búsqueda de soluciones y estrategias conjuntas para abordar los desafíos y las necesidades de los estudiantes”.

2.3. Conceptual

1. **Estrés laboral:** "La tensión física y emocional que surge cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador" (Newstrom, 2021)
2. **Desempeño docente:** "La efectividad con la que un docente lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en el trabajo" (Judge R. , 2022)
3. **Docentes:** "Personas cuya principal actividad profesional es la enseñanza" (UNESCO, 2020)
4. **Escuela de Educación Básica:** "El nivel educativo obligatorio que abarca desde el primer año hasta el décimo año" (LOEI, 2019)
5. **Impacto:** "El efecto producido en una cosa por otra" (Española, 2023)
6. **Condiciones de trabajo:** "Los factores que influyen en el bienestar físico y mental de los trabajadores" (OIT, 2019)
7. **Satisfacción laboral:** "El grado en que a las personas les gusta su trabajo" (Spector, 2021)
8. **Agotamiento emocional: "**Una sensación de estar emocionalmente agotado y exhausto por el propio trabajo" (Jackson, 2019)
9. **Compromiso organizacional:** "El grado en que un empleado se identifica y está involucrado con su organización" (Allen, 2020)
10. **Productividad:** "La relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla" (Prokopenko, 2022).
11. **Burnout:** "Un estado de fatiga o frustración que surge de la dedicación a una causa, a un estilo de vida o a una relación que no produce la recompensa esperada" (Freudenberger, 2019)
12. **Motivación laboral:** "El conjunto de factores internos y externos que impulsan al individuo a realizar determinadas acciones y mantener una conducta dirigida a un objetivo" (Ryan, 2020)
13. **Comunicación:** "El proceso mediante el cual se transmite y se recibe información en una organización" (Judge R. y., 2022)
14. **Liderazgo:** "El proceso de influir en un grupo para lograr metas" (Avolio, 2019)

15. **Recursos organizacionales**: "Los activos, capacidades, procesos organizacionales, atributos de la empresa, información, conocimiento, etc. que permiten a la empresa concebir e implementar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia" (Barney, 2021)

2.4. Legal

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará 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. En la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Trabajo se reconoce como un derecho fundamental. En el Artículo 33, se establece que los trabajadores tienen derecho a un ambiente laboral saludable y seguro, lo cual puede incluir el manejo de situaciones que puedan generar estrés, como en el caso de los docentes. Además, la Constitución reconoce el derecho a la salud en su Artículo 36, que también se puede interpretar como relevante para los efectos del estrés laboral en la salud física y mental de los docentes.

Por lo tanto, aunque no se menciona explícitamente el "estrés laboral" en relación con los docentes, la Constitución proporciona un marco general que podría ser interpretado como un apoyo a la prevención y manejo del estrés en el ambiente de trabajo, promoviendo condiciones que garanticen el bienestar físico y mental de los trabajadores, incluidos los docentes.

LOSEP

Artículos que podrían ser relevantes para el estrés laboral en el desempeño de los docentes:

Artículo 3 - Principios del servicio público: Establece los principios fundamentales que deben regir la relación laboral en el sector público, incluyendo la calidad del servicio, la equidad, la dignidad y la protección de los derechos laborales, lo que indirectamente aboga por un ambiente laboral saludable.

Artículo 45 - Condiciones laborales: Este artículo hace referencia a las condiciones adecuadas de trabajo que deben garantizarse a todos los servidores públicos, lo cual podría incluir la creación de ambientes laborales que prevengan el estrés.

Artículo 46 - Salud y seguridad en el trabajo: Relacionado con la protección de los trabajadores frente a riesgos laborales, este artículo también aborda aspectos relacionados con la salud y bienestar, lo que puede ser relevante si se considera el estrés laboral como un riesgo ocupacional.

Si bien la LOSEP no menciona directamente el estrés laboral de manera específica en el caso de los docentes, los principios y regulaciones sobre condiciones laborales y salud ocupacional son fundamentales para abordar este tipo de problemas. Te recomiendo consultar el texto completo de la LOSEP y otras normativas relacionadas con la salud ocupacional para obtener información más detallada sobre la gestión del estrés laboral en el ámbito docente.

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

2.2. Tipo de Investigación

Investigación Descriptiva:

La investigación descriptiva tiene como objetivo describir las características, propiedades y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Su propósito es recolectar datos e información sobre las variables o conceptos involucrados en el estudio.

Según (H, Sampieri, 2021), "los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 92).

La investigación descriptiva se utilizó para nuestro tema de proyecto de titulación, ya que nos permitirá describir en detalle las características y el impacto del estrés laboral en el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica "24 de Mayo". Esto ayudaría a entender mejor el fenómeno y sentaría las bases para investigaciones futuras.

La investigación descriptiva es adecuada para este tema porque se centra en proporcionar una descripción detallada y precisa del estrés laboral en el desempeño docente en la escuela de educación básica ¨24 de Mayo ¨. Esta investigación permitirá documentar y analizar las prácticas actuales, identificar áreas de mejora y ofrecer una base sólida.

2.3. Enfoque de la investigación

En la presente investigación sobre “Estrés laboral y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica ”24 De Mayo”, ubicada en el Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, Año 2024”, se utilizó el enfoque mixto.

Mixto.

La investigación mixta: La investigación mixta es un enfoque que combina elementos de los métodos cualitativos y cuantitativos en un solo estudio, con el fin de aprovechar las fortalezas de ambos enfoques y obtener una comprensión más completa

de los fenómenos investigados. Según Creswell y Plano Clark (2018), la investigación mixta implica la recolección, el análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos, con el objetivo de proporcionar una visión más amplia y rica de los problemas de investigación.

La investigación mixta sobre el estrés en el entorno laboral y su relación con el desempeño de los docentes de la escuela emplea tanto métodos cualitativos como cuantitativos, este método posibilita realizar un análisis de los niveles de estrés y de su relación con el rendimiento docente, mientras que las entrevistas y encuestas nos brindan un entendimiento más profundo de las vivencias y opiniones de los docentes. Al combinar ambos tipos de información, se obtiene una perspectiva más detallada que ayuda a detectar las causas fundamentales del estrés y a desarrollar sugerencias efectivas para mejorar el bienestar de los docentes y la calidad de enseñanza dentro de la Escuela de Educación Básica "24 de Mayo".

2.4. Métodos de Investigación

Deductivo

El método deductivo es una forma de investigar que se asemeja a un buzo que desciende a las profundidades del conocimiento con un mapa previamente diseñado, buscando confirmar o refutar hipótesis específicas. Comienza con una teoría o idea previamente establecida y, a través de una serie de pasos lógicos y sistemáticos, se desciende a los detalles y se buscan evidencias que respalden o contradigan la idea original. Es como seguir un camino trazado con anterioridad, con la seguridad de que cada paso te acerca más a la verdad o te muestra el camino errado.

Para el autor (Bryman A. , 2021) El método deductivo implica la formulación de una hipótesis o teoría y luego la recopilación de datos para verificar o falsificar esa hipótesis.

Según (Hedrick, Biddle, & Hammel, 2017): El método deductivo es un enfoque que se basa en la lógica y la razón para desarrollar teorías y hipótesis, y luego recopilar datos para probar o rechazarlas.

La investigación sobre el estrés laboral y desempeño docente en la escuela de educación básica "24 de mayo" en el cantón San Miguel, provincia de Bolívar, utilizó el método deductivo porque se parte de una hipótesis generalmente aceptada en la literatura sobre el impacto del estrés laboral en el desempeño docente, y se intenta comprobar si este efecto se reproduce en el contexto específico de la escuela en cuestión, permitiendo una aproximación sistemática y lógica a la investigación.

Inductivo

El método inductivo es una forma de abordar la investigación que consiste en recopilar y analizar datos dispersos y fragmentarios, para posteriormente identificar patrones y conexiones ocultas, y finalmente, armar un rompecabezas conceptual que revele una teoría o principio más amplio y profundo. Es como buscar una imagen completa a partir de piezas sueltas, donde cada nueva pieza encontrada cambia la forma en que se entiende la imagen emergente.

(Patton M. , 2021) define que ¨El método inductivo implica la recopilación de datos sin una hipótesis previa, permitiendo que los datos hablen por sí mismos y surjan patrones y conceptos a partir de ellos. ¨

Para (Strauss & Corbin, 1998) El método inductivo es un enfoque que se centra en la recopilación de datos para desarrollar categorías y conceptos que pueden ser utilizados para comprender y explicar los fenómenos estudiados.

La investigación sobre el estrés laboral y desempeño docente en la escuela de educación básica “24 de mayo” en el cantón San Miguel, provincia de Bolívar, utilizó el método inductivo porque busca descubrir patrones y relaciones entre variables en un contexto específico, sin partir de una hipótesis preestablecida, sino que más bien se deja guiar por la recopilación y análisis de datos para generar una teoría o hipótesis que explique la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la escuela en cuestión.

Sintético

El método sintético, según algunos autores, es un enfoque que busca integrar distintos componentes o partes para construir una comprensión global de un fenómeno,

en lugar de analizar cada parte de forma aislada. Según Mario Bunge (2001), filósofo de la ciencia, el método sintético es un proceso que "consiste en combinar y unir los elementos que se han analizado separadamente para reconstruir un todo o para llegar a una conclusión integral". Bunge enfatiza que este método es fundamental cuando se necesita comprender fenómenos complejos, ya que permite ensamblar los fragmentos de información dispersos para generar una visión más completa y coherente.

El método sintético es un enfoque de investigación que implica la integración de diferentes elementos o partes para construir una comprensión más completa de un fenómeno o para generar nuevas teorías o conocimientos. En lugar de analizar componentes de manera aislada (como en el método analítico), el método sintético se enfoca en unir esas partes y examinar las relaciones entre ellas. Esto permite abordar el problema de investigación desde una perspectiva holística, considerando cómo los elementos interactúan entre sí para formar un todo.

Analítico

El método analítico es un procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos y, por tanto, que va de lo general a lo específico. También es posible concebirlo también como un camino que parte de los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, de los efectos a las causas. La investigación analítica se plantea entender fenómenos al describir y medir relaciones causales entre ellos. (Cristina Ortega, 2021)

Se utilizó un método analítico para examinar exhaustivamente la relación que tiene el desempeño docente y el estrés relacionado con el trabajo. Este enfoque permitió identificar los factores que generan estrés, como la carga de trabajo y la escasez de recursos y asi evaluar cómo estos factores inciden específicamente en el desempeño de los docentes de la escuela lo que a su vez facilitó la formulación de recomendaciones basadas en un conocimiento profundo del tema.

2.5. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

La presente investigación se utilizó la encuesta y la entrevista.

Para (Patton M. , 2021), la entrevista la define como: Una conversación estructurada o no estructurada que tiene como objetivo recopilar información detallada y profunda sobre las experiencias, creencias y sentimientos de los participantes.

Según (Weiss, 2020) la define como: Una entrevista es una situación de comunicación en la que se busca obtener información a través de una conversación cara a cara, en la que el investigador hace preguntas y el informante responde.

Según (Creswell J. , 2020) una entrevista es un proceso de recopilación de datos en el que un investigador realiza preguntas a un participante para obtener información sobre sus experiencias, opiniones y perspectivas

Para (Fowler, 2014) define que es: Una encuesta es un método de recopilación de datos que implica la solicitud de información a un grupo de personas seleccionadas, usualmente a través de un cuestionario o formulario-.

Según (Babbie, 2016): Una encuesta es un método de investigación que implica la recopilación de datos a través de preguntas formuladas a un grupo de personas que representan a una población más grande.

Se utilizará la información primaria ya que se va a recopilar información directamente de la fuente, es decir, de la propia población objeto de estudio a través de la aplicación de encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc. Esta información es original y no ha sido procesada o analizada previamente.

2.6. Universo, Población y Muestra

Esta investigación se realizó a los docentes y director de la Escuela de Educación General Básica ¨24 de mayo¨ con una población de 10 docentes y 1 director.

Tabla 3. *Universo*

Población	**Fi**
Docentes:	10
Director	1
Total	11

Por lo tanto, no es necesario aplicar la fórmula de la muestra; sin embargo, para fines de conocimientos, se detalla a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde.

- N = total población
- Z= (nivel de confianza 95%)
- P-Probabilidad que suceda (0.5)
- q = Probabilidad que no suceda (0,5)
- E- Error (0,05)

2.7. Procesamiento de la Información

Una vez aplicada las encuestas y entrevista se logró recolectar todos los datos necesarios de cada pregunta de forma gráfica y a nivel de cuadros estadísticos está arrojo resultados que nos facilitó ratificar nuestro problema de investigación para poder evaluar los resultados.

Para el análisis cuantitativo se utilizará el Excel y para el análisis cualitativo un análisis de contenido.

El análisis de contenido es un método de investigación que se utiliza para analizar y describir el contenido de un texto. Este método se utiliza para identificar patrones, temas y significados en la información que se está analizando. El análisis de contenido se utiliza para identificar las ideas y conceptos que se presentan en la información, analizar la estructura y organización de la información, identificar los temas y patrones que se repiten en la información, determinar la frecuencia y la importancia de los temas y patrones que se identifican, e interpretar los resultados y extraer conclusiones sobre la información que se está analizando.

Para realizar un análisis de contenido, se siguen los siguientes pasos: selección de la información, lectura y revisión de la información, identificación de patrones y temas, codificación de la información, análisis de la información e interpretación de los resultados. Hay varios tipos de análisis de contenido, incluyendo el análisis de contenido

cuantitativo, cualitativo. El análisis de contenido tiene varias ventajas, como permitir la identificación de patrones y temas, interpretación de la información, y comparación de la información. Sin embargo, también tiene algunas limitaciones, como la posibilidad de que la información sea sesgada, incompleta o que la interpretación sea subjetiva.

En este estudio, se utilizó el análisis de contenido para analizar las respuestas de los docentes al cuestionario. Se identificaron patrones y temas en las respuestas, y se asignaron códigos a cada unidad de análisis. Los códigos se dividieron en dos categorías: estrés laboral y desempeño docente. El análisis de contenido permitió identificar las ideas y conceptos que se presentaban en las respuestas, y determinar la frecuencia y la importancia de los temas y patrones que se identificaron. Los resultados del análisis de contenido se interpretaron y se extrajeron conclusiones sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la escuela de educación básica 24 de mayo.

Para estabilizar los datos en Excel, seguiremos los siguientes pasos:

Primero, se seleccionan los datos que se van a estabilizar y se ordenan de manera que sean fáciles de leer y entender. Esto se puede hacer utilizando la función "Ordenar y filtrar" de Excel.

En segundo lugar, se limpian los datos eliminando cualquier error o inconsistencia que se encuentre. Esto se puede hacer utilizando la función "Buscar y reemplazar" de Excel para eliminar errores de ortografía o gramática, y la función "Eliminar duplicados" para eliminar filas o columnas duplicadas.

En tercer lugar, se transforman los datos en un formato que sea fácil de trabajar. Esto se puede hacer utilizando las funciones de Excel como "Fecha y hora" para convertir fechas y horas en un formato que sea fácil de leer, y "Número" para convertir números en un formato que sea fácil de trabajar.

Finalmente, se verifica que los datos estén estabilizados y que sean precisos y completos. Esto se puede hacer utilizando la función "Verificar errores" de Excel para buscar errores y la función "Contar" para verificar que los datos sean precisos y completos.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Interpretación de la encuesta

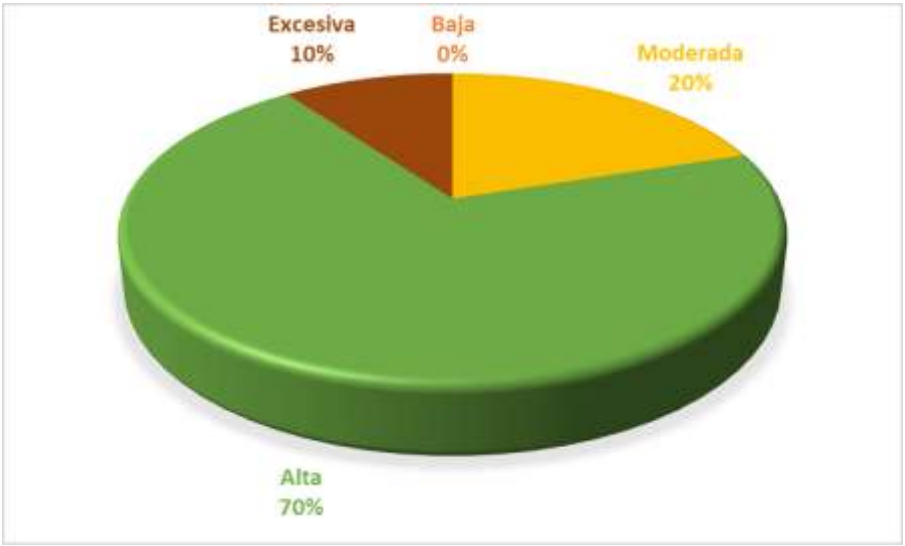
1. ¿Cómo calificaría la carga de trabajo que está recibiendo en la Escuela?

Tabla 4. *Carga de trabajo en la escuela*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Baja	0	0%
Moderada	2	20%
Alta	7	70%
Excesiva	1	10%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho.*

Figura 1. *Carga de trabajo en la escuela*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho.*

Interpretación.

Los resultados muestran que ningún docente percibe la carga de trabajo como baja. El 20% la considera moderada, el 70% alta y el 10% excesiva. Esto indica que la mayoría percibe su carga laboral como elevada, lo que podría impactar negativamente su

desempeño y bienestar. Es importante que la institución evalúe estos hallazgos para equilibrar las responsabilidades del personal docente.

2. **¿Cuál es su nivel de percepción de presión para obtener buenos resultados en su desempeño en la escuela?**

Tabla 5. *Presión por buenos resultados.*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Baja	4	40%
Moderada	4	40%
Alta	1	10%
Excesiva	1	10%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*.

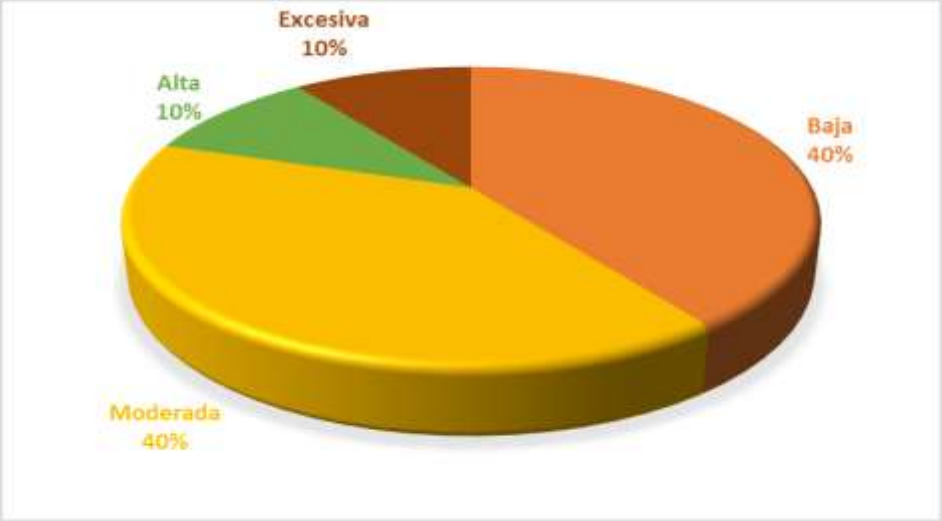


Figura 2. Presión por buenos resultados

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho.*

Interpretación.

Los resultados indican que el 40% de los docentes perciben un nivel de presión bajo para obtener buenos resultados, mientras que otro 40% lo considera moderado. Solo un 10% percibe una presión alta y otro 10% excesiva. Esto refleja que la mayoría de los encuestados experimenta niveles de presión manejables. Sin embargo, la presencia de un 20% que reporta una presión elevada sugiere que algunos docentes podrían estar enfrentando desafíos significativos que merecen atención para garantizar su bienestar y desempeño óptimo.

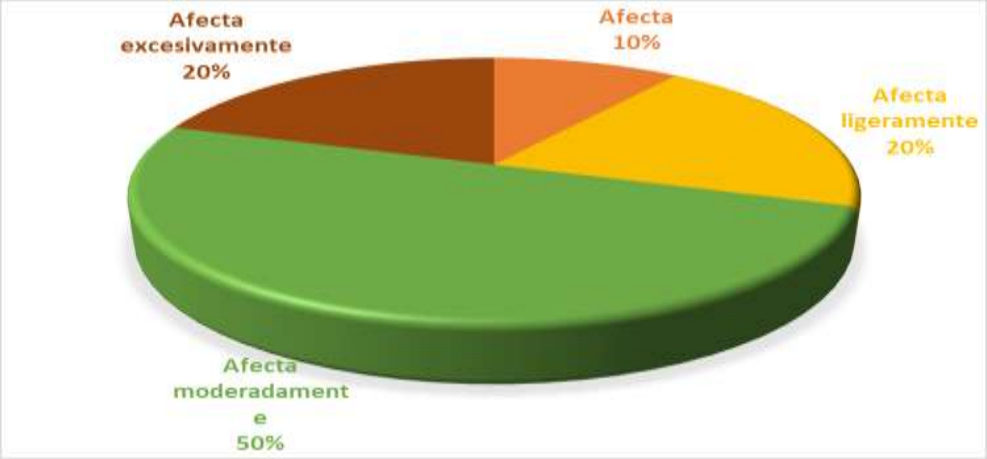
3. **¿Cómo la falta de recursos afecta su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva en la Escuela?**

Tabla 6*. Falta de recursos para trabajar de manera efectiva.*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
No afecta	1	10%
Afecta ligeramente	2	20%
Afecta moderadamente	5	50%
Afecta excesivamente	2	20%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho.*

Figura 3*. Falta de recursos para trabajar de manera efectiva*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*.

Interpretación.

Los resultados exponen que el 10% de los docentes percibe que la falta de recursos no afecta su capacidad para realizar su trabajo. El 20% considera que esta situación afecta ligeramente, mientras que el 50% indica que afecta moderadamente. Finalmente, el 20% señala que afecta excesivamente. Esto refleja que un 70% de los encuestados percibe algún grado de impacto en su desempeño, con una mayoría destacando afectaciones moderadas, lo que evidencia la necesidad de mejorar la disponibilidad de recursos para optimizar su labor educativa.

4. **¿Cuál es su nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo y la relación con sus compañeros en la Escuela?**

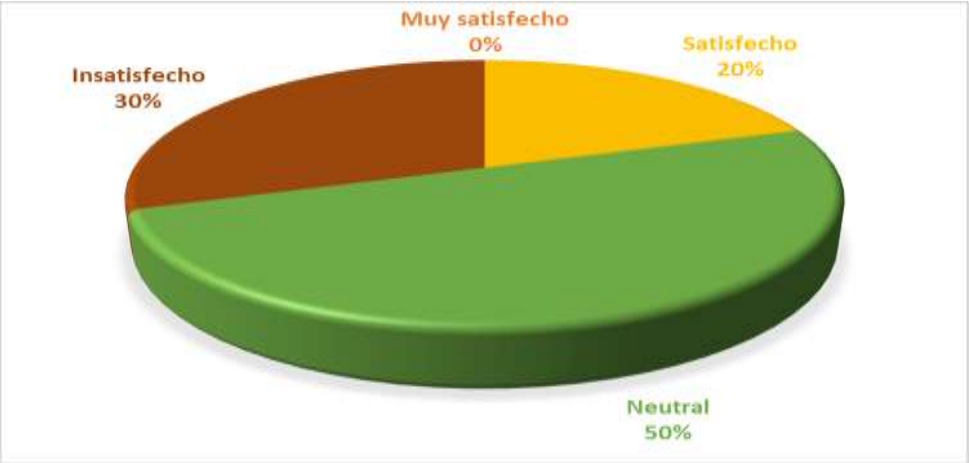
Tabla 7. *Satisfacción en el ambiente de trabajo*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Muy satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	2	20%

Neutral	5	50%
Insatisfecho	3	30%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Figura 4. *Satisfacción en el ambiente de trabajo*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Interpretación.

Los resultados indican que ningún docente percibe el ambiente de trabajo y la relación con sus compañeros como muy satisfactorios. Un 20% considera que son satisfactorios, mientras que la mayoría, el 50%, tiene una percepción neutral. Por otro lado, un 30% califica su experiencia como insatisfecha. Estos datos evidencian que más de la mitad de los docentes no perciben un ambiente laboral positivo, lo que podría impactar la motivación y la colaboración en el entorno escolar. Es necesario analizar estas percepciones para fortalecer las relaciones y mejorar el ambiente de trabajo.

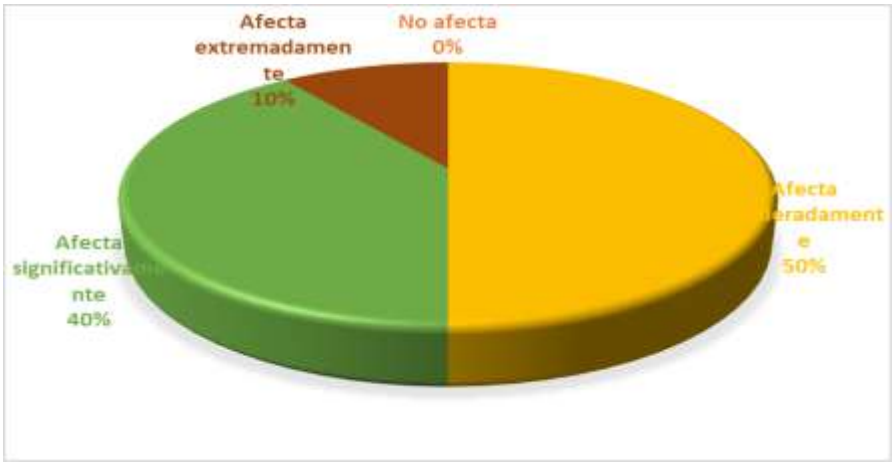
5. ¿Cree que los conflictos afectan su desempeño en la Escuela?

Tabla 8. *Conflictos que afectan el desempeño*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
No afecta	0	0%
Afecta moderadamente	5	50%
Afecta significativa	4	40%
Afecta extremadamente	1	10%
Total	*10*	*100%*

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Figura 5. *Conflictos que afectan el desempeño*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Interoretación.

Los resultados muestran que ningún docente considera que los conflictos no afectan su desempeño. El 50% percibe que los conflictos afectan moderadamente, mientras que el 40% indica que afectan significativamente. Por último, el 10% señala que los conflictos afectan extremadamente su desempeño. Estos datos reflejan que la totalidad de los docentes experimenta algún impacto derivado de los conflictos, con un 50% reportando un nivel significativo o extremo. Esto evidencia la importancia de gestionar y reducir los

conflictos en el entorno escolar para mejorar el desempeño laboral y promover un clima organizacional más saludable.

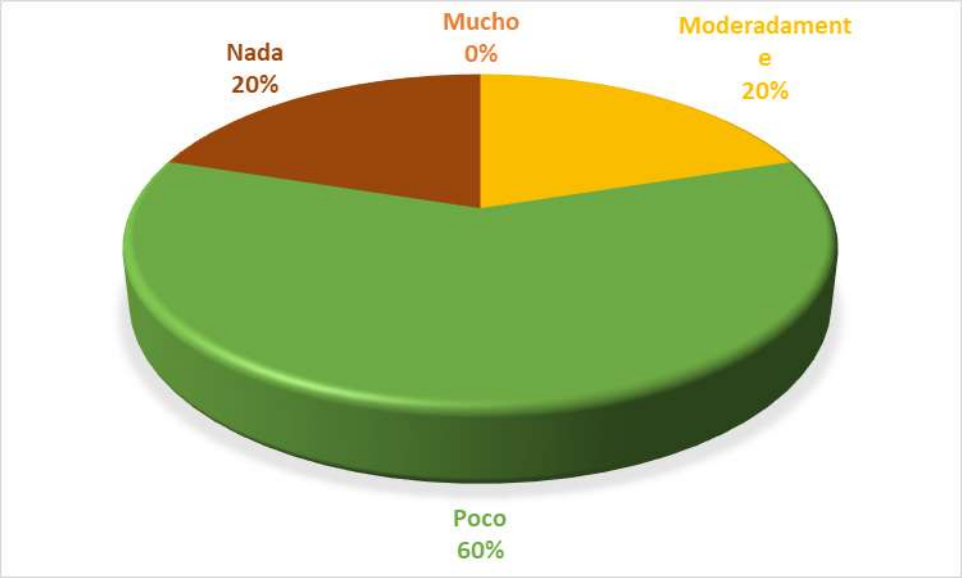
6. ¿Cuánto cree que su trabajo efecta su vida personal?

Tabla 9. Trabajo afecta la vida personal

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Mucho	0	0%
Moderadamente	2	20%
Poco	6	60%
Nada	2	20%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Figura 6. *Trabajo afecta la vida personal*



Elaborado por: *Alex Mancheno* & *Alexander Morocho*

Interpretación.

Los resultados indican que ningún docente considera que su trabajo afecte mucho su vida personal. Un 20% señala que afecta moderadamente, mientras que la mayoría, el 60%,

percibe que su trabajo afecta poco. Finalmente, un 20% indica que su labor no afecta su vida personal. Estos datos reflejan que, aunque la mayoría de los docentes experimentan un impacto limitado en su vida personal debido a su trabajo, un 20% enfrenta niveles moderados de afectación que podrían requerir atención para equilibrar su vida laboral y personal.

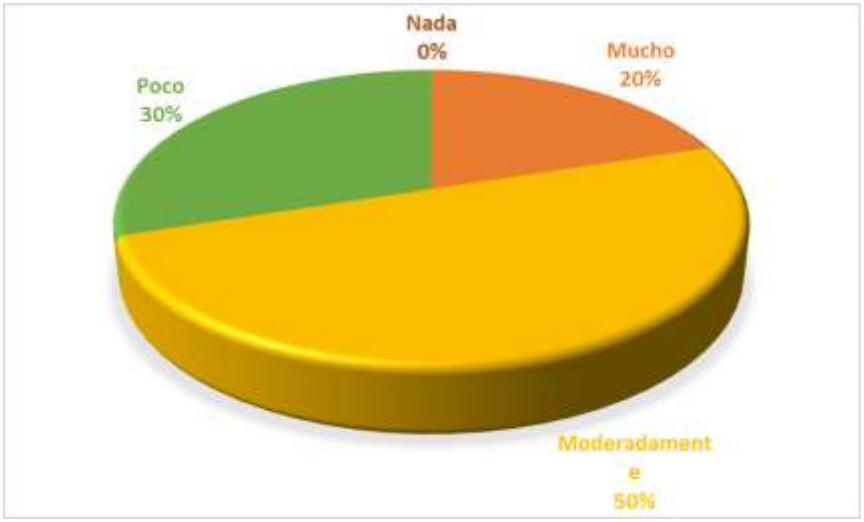
7. ¿Cuánto se siente motivado en su trabajo como docente?

Tabla 10. Motivación en el trabajo

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Mucho	2	20%
Moderadamente	5	50%
Poco	3	30%
Nada	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Figura 7. *Motivación en el trabajo*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Interpretación.

Los resultados muestran que el 20% de los docentes se siente muy motivado en su trabajo, mientras que el 50% indica estar moderadamente motivado. Por otro lado, el 30% manifiesta sentirse poco motivado y ningún encuestado expresó no sentirse motivado en

absoluto. Esto refleja que, aunque la mayoría percibe algún nivel de motivación, un 30% experimenta bajos niveles, lo que podría afectar su desempeño y satisfacción laboral. Es crucial implementar estrategias que fortalezcan la motivación docente para asegurar un mejor ambiente de trabajo y mayor compromiso profesional.

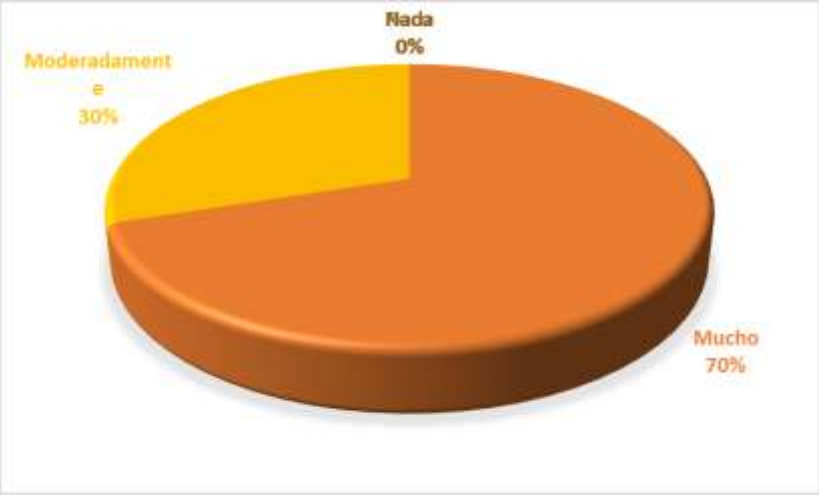
8. **¿Cuánto considera que sus planes de clase son efectivos para el aprendizaje de los estudiantes?**

Tabla 11. *Planes para el aprendizaje*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Mucho	7	70%
Moderadamente	3	30%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Figura 8. *Planes para el aprendizaje*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Interpretación.

Los resultados reflejan que el 70% de los docentes considera que sus planes de clase son muy efectivos para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 30% los califica

como moderadamente efectivos. Ningún docente indicó que sus planes sean poco o nada efectivos. Esto evidencia una percepción positiva respecto a la calidad y efectividad de la planificación docente. Sin embargo, el 30% que señala efectividad moderada sugiere áreas de mejora para optimizar aún más los procesos de enseñanza y garantizar un impacto máximo en el aprendizaje estudiantil.

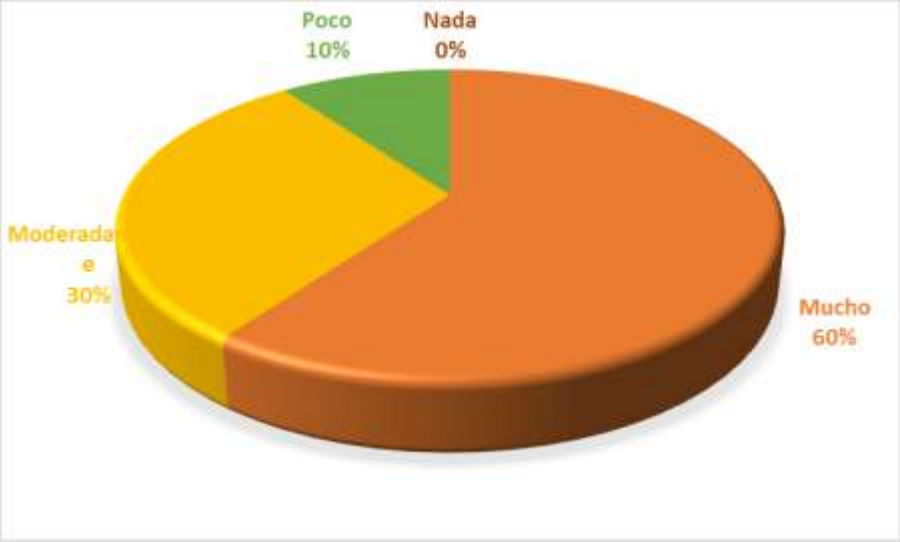
9. **¿Cuánto considera que sus estrategias de enseñanza se adaptan a diferentes estilos de aprendizaje?**

Tabla 12. *Estrategias de enseñanzas*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Mucho	6	60%
Moderadamente	3	30%
Poco	1	10%
Nada	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Figura 9*. Estrategias de enseñanzas*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Interpretación.

Los resultados indican que el 60% de los docentes considera que sus estrategias de enseñanza se adaptan mucho a diferentes estilos de aprendizaje, mientras que el 30% las percibe como moderadamente adaptables. Sin embargo, un 10% señala que estas estrategias no se adaptan a los diversos estilos de aprendizaje. Esto refleja que la mayoría de los docentes tiene confianza en la versatilidad de sus métodos, pero también revela una minoría que enfrenta desafíos en este aspecto. Es importante trabajar en la capacitación docente y el desarrollo de estrategias más inclusivas para atender de manera efectiva las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes.

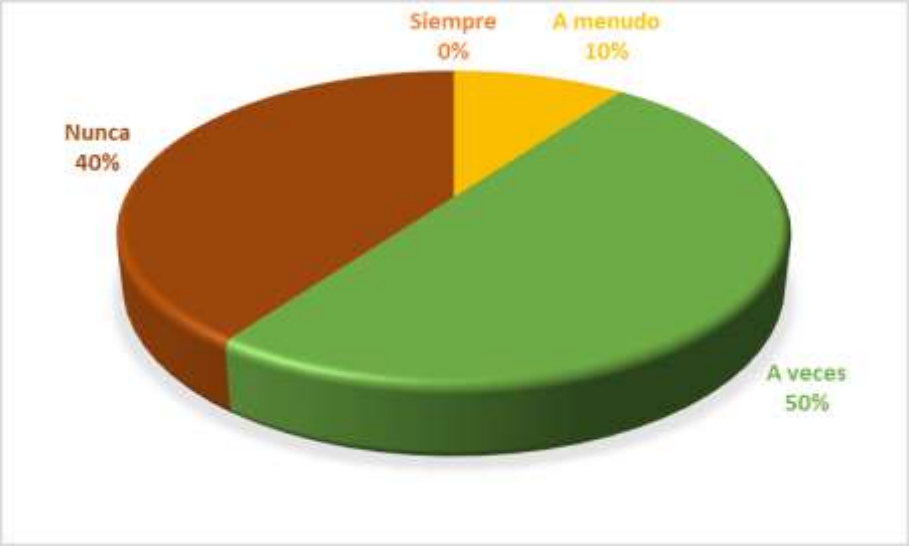
10. ¿Recibes retroalimentación sobre tu desempeño docente?

Tabla 13. *Retroalimentación sobre el desempeño*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Siempre	0	0%
A menudo	1	10%
A veces	5	50%
Nunca	4	40%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Figura 10. *Retroalimentación sobre el desempeño*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Interpretación.

Los resultados muestran que ningún docente recibe retroalimentación sobre su desempeño de manera siempre constante. Solo el 10% indica recibirla a menudo, mientras que el 50% señala recibirla a veces y el 40% menciona nunca recibir retroalimentación. Esto evidencia que la mayoría de los docentes experimenta una falta de retroalimentación regular, lo que puede limitar su oportunidad de mejora continua. Es esencial implementar sistemas más estructurados y consistentes de evaluación y retroalimentación para fortalecer el desempeño docente y promover su desarrollo profesional.

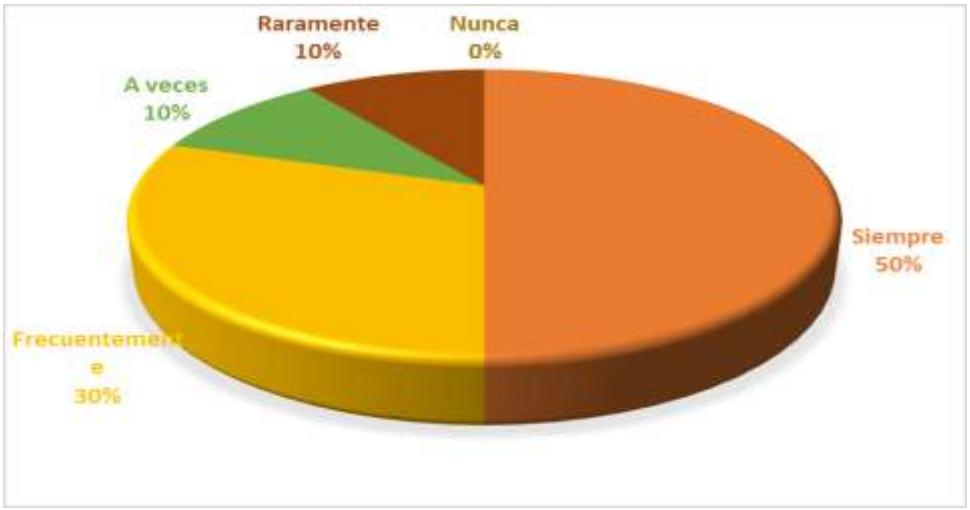
11. ¿Con qué frecuencia crees que trabajar en equipo mejora tu desempeño?

Tabla 14. *Trabajo en equipo para mejorar el desempeño*

Alternativa	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Siempre	5	50%
Frecuentemente	3	30%
A veces	1	10%
Raramente	1	10%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Figura 11. *Trabajo en equipo para mejorar el desempeño*



Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Interpretación.

Los resultados reflejan que el 50% de los docentes indica recibir retroalimentación sobre su desempeño siempre, mientras que el 30% señala que la recibe frecuentemente. Solo el 10% menciona recibirla a veces y otro 10% raramente. Ningún docente reportó no recibir retroalimentación (nunca). Esto demuestra que la mayoría de los encuestados percibe una retroalimentación constante o frecuente, lo cual es positivo para el desarrollo profesional. Sin embargo, el 20% restante que recibe retroalimentación de forma esporádica indica la necesidad de asegurar que todos los docentes cuenten con una evaluación regular para mejorar su desempeño y motivación.

4.1.2. Resultado general de la encuesta

Los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela de Educación Básica “24 de mayo” ofrecen un panorama integral sobre las condiciones laborales, los factores de estrés y su relación con el desempeño docente.

En cuanto a la carga de trabajo, la mayoría de los docentes (70%) la perciben como alta, y un 10% como excesiva, lo que evidencia una presión significativa en sus responsabilidades diarias. Este panorama podría repercutir negativamente en su bienestar y capacidad para desempeñarse de manera óptima.

Respecto a la percepción de presión por obtener buenos resultados, el 40% de los encuestados considera esta presión baja o moderada, mientras que un 20% siente que es alta o excesiva. Este factor puede generar un impacto directo en la salud mental de los docentes, subrayando la necesidad de implementar estrategias de manejo del estrés.

La falta de recursos es otro factor destacado, ya que el 50% de los docentes considera que afecta moderadamente su desempeño y un 20% la evalúa como un impacto excesivo. Esta carencia limita las posibilidades de ofrecer una educación de calidad, resaltando la urgencia de dotar a los docentes de las herramientas necesarias para cumplir con sus labores.

En cuanto al ambiente de trabajo y la relación con los compañeros, el 50% de los docentes lo califica como neutral, mientras que un 30% lo encuentra insatisfactorio. Esto

indica oportunidades de mejora para promover un entorno más positivo que fomente la colaboración y la satisfacción laboral.

Los conflictos laborales también emergen como un elemento relevante, con un 50% de los encuestados indicando que afectan moderadamente su desempeño y un 40% reportando un impacto significativo. Estos conflictos no solo repercuten en el desempeño, sino también en la calidad de la educación ofrecida.

A pesar de estos desafíos, los resultados muestran que el impacto del trabajo en la vida personal es limitado para la mayoría, ya que el 60% señala que afecta poco y un 20% dice que no afecta nada. Sin embargo, es fundamental garantizar un equilibrio entre el ámbito laboral y personal para quienes sienten un impacto moderado.

La motivación en el trabajo revela un nivel intermedio, ya que el 50% de los docentes se siente moderadamente motivado y un 20% altamente motivado. Sin embargo, el 30% que reporta baja motivación resalta la necesidad de estrategias para incrementar el compromiso y la pasión por la enseñanza.

En el ámbito pedagógico, los docentes perciben un alto nivel de efectividad en sus planes de clase, con un 70% calificándolos como muy efectivos para el aprendizaje. De igual manera, un 60% considera que sus estrategias de enseñanza están bien adaptadas a diferentes estilos de aprendizaje, reflejando fortalezas importantes en su práctica educativa.

En contraste, la retroalimentación sobre el desempeño es un área que requiere atención, ya que el 40% de los docentes señala que nunca la recibe, y el 50% menciona que solo la obtiene ocasionalmente. Esto limita las oportunidades de mejora continua y afecta su desarrollo profesional.

Finalmente, el trabajo en equipo es percibido positivamente, con un 50% de los docentes indicando que siempre mejora su desempeño y un 30% que lo hace frecuentemente. Esto resalta la importancia de fomentar dinámicas colaborativas para fortalecer el compromiso y la efectividad docente.

En sí, el entorno laboral actual presenta importantes retos relacionados con el estrés, como la carga de trabajo, la falta de recursos y la carencia de retroalimentación, que afectan negativamente el desempeño docente. Sin embargo, existen fortalezas pedagógicas y disposición para el trabajo en equipo que pueden ser potenciadas. Es

crucial implementar estrategias que reduzcan el estrés, mejoren las condiciones laborales y fortalezcan la motivación y la retroalimentación para optimizar el desempeño docente y garantizar una educación de calidad.

4.2. Análisis e interpretación de la entrevista

Análisis e Interpretación de la entrevista realizada al director de la Escuela de educación básica “24 de mayo” del Cantón San Miguel, Provincia Bolívar.

Tabla 15. *Entrevista al director*

Pregunta	Palabra Clave	Respuesta	Análisis e Interpretación
1. ¿Cómo supervisa y verifica la planificación didáctica de los docentes de la institución para asegurar una adecuada preparación de sus clases?	Supervisión y Verificación	Yo Realizo reuniones cada cierto tiempo con los docentes para revisar sus planes de clase. También utilizamos un sistema de revisión en línea donde los docentes pueden subir sus planificaciones para que yo las evalúe.	Mediante la entrevista realizada al director, se evidencia que la supervisión proactiva crea un ambiente de responsabilidad y compromiso entre los docentes, lo que contribuye a una preparación más efectiva de las clases y a la mejora del desempeño educativo.
2. ¿Qué estrategias institucionales se han implementado para fomentar la motivación y el compromiso de los estudiantes en su proceso de aprendizaje?	Estrategias de Motivación	Hemos implementado programas de reconocimiento académico y actividades extracurriculares que promueven la participación activa de los estudiantes. Además, se realizan encuestas periódicas para conocer sus intereses y necesidades.	A partir de la entrevista con el director, se observa que las estrategias implementadas no solo aumentan la motivación estudiantil, sino que también fortalecen la relación entre estudiantes y docentes, creando un clima escolar positivo que beneficia el proceso de enseñanza-aprendizaje.
3. ¿Qué metodología		Utilizamos una combinación de	Según la información proporcionada por el

utiliza la institución para evaluar el desempeño docente y cómo se implementan los resultados de estas evaluaciones para mejorar la práctica pedagógica?	Evaluación del Desempeño	autoevaluaciones, evaluación por pares y retroalimentación de los estudiantes. Los resultados se discuten en reuniones para identificar áreas de mejora y se establecen planes de desarrollo profesional.	director, el enfoque en la evaluación continua permite a los docentes reflexionar sobre sus prácticas y fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo donde el crecimiento profesional es una prioridad, lo que disminuye el estrés laboral.
4. ¿Cómo supervisa y promueve la implementación de estrategias de enseñanza innovadoras y efectivas entre los docentes de la institución?	Innovación en la Enseñanza	Fomento la capacitación continua mediante talleres y seminarios sobre nuevas metodologías. También se brinda apoyo técnico para la integración de tecnologías en el aula, promoviendo un ambiente de aprendizaje dinámico y flexible.	En la entrevista, el director destaca que al impulsar la innovación pedagógica se logra un mayor involucramiento docente y se facilita la adaptación a nuevas realidades educativas. Esto no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también reduce la ansiedad de los docentes al sentirse respaldados.
5. ¿De qué manera fomenta la institución el trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias	Trabajo Colaborativo	Se organizan grupos de trabajo donde los docentes pueden compartir sus experiencias y mejores prácticas. También incentivamos la creación de proyectos conjuntos	Mediante la entrevista con el director, se concluye que el fomento del trabajo colaborativo crea una red de apoyo entre los docentes, facilitando el intercambio de ideas y experiencias. Esto no solo

entre los docentes?		que promuevan el aprendizaje colaborativo entre los docentes.	mejora la práctica pedagógica, sino que también contribuye a disminuir el estrés al promover un sentido de comunidad profesional.

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

4.2.1 Resultado general de la entrevista

La entrevista realizada al director de la Escuela de Educación Básica "24 de Mayo" ha proporcionado información valiosa sobre el impacto del estrés laboral en el desempeño docente. A continuación, se presentan los resultados generales:

1. **Supervisión y Planificación Docente**:
    - Se evidencia un enfoque estructurado en la supervisión de la planificación didáctica. Las reuniones periódicas y el uso de plataformas digitales para la revisión de planes de clase permiten a los docentes recibir retroalimentación constante. Esto no solo mejora la preparación de las clases, sino que también promueve un ambiente de responsabilidad.
2. **Motivación y Compromiso Estudiantil**:
    - Las estrategias implementadas para fomentar la motivación de los estudiantes, como programas de reconocimiento y actividades extracurriculares, han demostrado ser efectivas. Estas iniciativas no solo aumentan el compromiso estudiantil, sino que también crean un clima escolar positivo, lo que beneficia a los docentes al reducir su estrés.
3. **Evaluación del Desempeño Docente**:
    - El enfoque en la evaluación continua, mediante autoevaluaciones y retroalimentación, permite a los docentes reflexionar sobre su práctica. Esta metodología promueve el desarrollo profesional y minimiza la ansiedad relacionada con el desempeño, contribuyendo a un ambiente de trabajo más saludable.

4. **Innovación en la Enseñanza**:
    - La promoción de estrategias de enseñanza innovadoras es una prioridad. La capacitación continua y el apoyo técnico son fundamentales para que los docentes se sientan seguros al implementar nuevas metodologías, lo que mejora la calidad educativa y disminuye el estrés asociado a la adaptación a cambios en la enseñanza.
5. **Trabajo Colaborativo**:
    - Se observa un fuerte énfasis en el trabajo colaborativo entre docentes. La creación de grupos de trabajo y proyectos conjuntos favorece el intercambio de experiencias, contribuyendo a un sentido de comunidad profesional que reduce el aislamiento y el estrés laboral.

4.3. Discusión

Tabla 16. *Discusión*

Variables	**Teorías Publicadas**	**Teorías encontradas en la investigación.**	**Discusión** .
Estrés laboral	Según Martínez, (2020) es la respuesta física, psicológica o conductual de un individuo ante demandas laborales percibidas como desafiantes o estresantes. Este fenómeno se genera por un desbalance entre las demandas del trabajo y el control o recursos que el empleado tiene para gestionarlas, lo que puede desencadenar consecuencias	El estrés laboral es una reacción tanto física como emocional que ocurre cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de la persona para manejarlas. Esto puede provocar efectos negativos en su salud y comportamiento. Entre las principales causas se encuentran la carga excesiva de trabajo, la falta de recursos o apoyo, y un ambiente laboral	Ambas definiciones coinciden en resaltar que el estrés laboral es resultado de un desajuste entre las exigencias del entorno laboral y la capacidad del trabajador para enfrentarlas. Sin embargo, mientras que la primera definición detalla explícitamente los factores desencadenantes (como la carga laboral y la falta de recursos), la definición de Martínez (2020)

	negativas para su bienestar físico y mental, así como para la productividad organizacional.	desfavorable. Además de afectar el bienestar individual, el estrés laboral también influye en la productividad y en la forma en que se desarrollan las relaciones dentro de la organización.	adopta un enfoque más teórico al mencionar el desbalance entre demandas y recursos como la raíz del problema. Esto aporta un marco conceptual más amplio, pero menos específico en términos de ejemplos concretos.
Desempeño docente	Para Martínez et al., (2021) el desempeño docente se refiere a la capacidad del profesor para llevar a cabo sus funciones profesionales dentro del aula, incluidas actividades como la planificación, la implementación de estrategias pedagógicas y la evaluación, con el objetivo de promover el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva.	Es la capacidad que tiene un docente para desempeñar su labor de manera efectiva se refleja en su habilidad para planificar clases, aplicar distintos métodos de enseñanza y evaluar a sus estudiantes, tanto dentro como fuera del aula. Su objetivo principal es promover el aprendizaje y contribuir al desarrollo integral de sus alumnos.	Ambas definiciones están alineadas en cuanto a la necesidad de una planificación adecuada, la ejecución de estrategias pedagógicas y una evaluación efectiva, pero la definición propia pone un énfasis adicional en el desarrollo integral del estudiante como un aspecto fundamental del desempeño docente. Esto implica no solo la transferencia de conocimiento, sino también el fomento de habilidades socioemocionales y la preparación de los estudiantes para enfrentarse a diversos retos en su vida cotidiana.

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

4.4. Identificación de factores endógenos y exógenos

Para identificar los factores endógenos y exógenos relacionados al estrés laboral en los docentes de la Escuela “24 de mayo”, podemos estructurar un cuadro de doble entrada. Los factores endógenos son aquellos internos del docente, como sus características personales y psicológicas, mientras que los factores exógenos son aquellos externos, como las condiciones del entorno laboral o institucional.

Tabla 17. *Factores endógenos y exógenos*

Factores Endógenos (Internos del Docente)	Factores Exógenos (Externos, del Entorno o Institución)
Estrés personal o problemas familiares	Carga excesiva de trabajo o horarios no flexibles
Características de personalidad (perfeccionismo, ansiedad, inseguridad)	Condiciones físicas del lugar de trabajo (infraestructura, espacio)
Falta de habilidades para manejar el estrés	Falta de apoyo administrativo o de colegas
Autoconfianza y motivación profesional	Falta de recursos educativos o materiales
Actitudes frente a cambios o innovaciones pedagógicas	Relaciones interpersonales conflictivas con compañeros o directivos
Expectativas personales de éxito o rendimiento	Inestabilidad laboral (temporalidad, recorte de personal)
Percepción de la carga emocional del rol docente	Desconocimiento o falta de formación en manejo del estrés
Falta de habilidades de gestión del tiempo	Falta de reconocimiento o recompensas por desempeño
Problemas de salud (enfermedades o agotamiento físico/mental)	Altas expectativas académicas de la institución o padres de familia
Dificultad para separar la vida personal de la laboral	Falta de participación o toma de decisiones dentro de la institución

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

Descripción de los Factores:

- **Factores Endógenos:**
    - **Estrés personal o problemas familiares:** Los problemas fuera del ámbito laboral, como dificultades familiares, pueden influir en el bienestar general del docente.
    - **Características de personalidad:** Ciertas características como la ansiedad, el perfeccionismo o inseguridad pueden hacer a los docentes más propensos al estrés.
    - **Falta de habilidades para manejar el estrés:** La incapacidad para gestionar adecuadamente el estrés incrementa la presión interna que sienten los docentes.
    - **Autoconfianza y motivación:** Docentes con baja autoconfianza pueden sentirse más sobrecargados o inseguros en su labor, lo que puede generar estrés.
    - **Expectativas personales:** Los altos estándares de rendimiento o éxito, tanto profesionales como personales, pueden generar estrés.
    - **Percepción de la carga emocional:** El trabajo docente conlleva un componente emocional elevado, que puede generar estrés si no se maneja adecuadamente.
    - **Problemas de salud:** La salud física o mental deteriorada puede intensificar el estrés laboral.
    - **Dificultad para separar vida personal de laboral:** No poder desconectar del trabajo y sus exigencias fuera del aula puede aumentar el estrés.
- **Factores Exógenos:**
    - **Carga excesiva de trabajo:** Las jornadas laborales largas o la sobrecarga de actividades administrativas y académicas pueden incrementar el estrés.

- **Condiciones físicas del lugar de trabajo:** Aulas mal equipadas, ruido excesivo o espacios poco adecuados pueden ser fuentes de estrés.
- **Falta de apoyo institucional:** La falta de respaldo por parte de la administración o la escasa colaboración entre colegas puede generar un entorno estresante.
- **Falta de recursos educativos:** La escasez de materiales didácticos o tecnología para enseñar de manera efectiva puede ser una fuente importante de estrés.
- **Relaciones interpersonales conflictivas:** Los conflictos con colegas, directivos o estudiantes pueden contribuir significativamente al estrés.
- **Inestabilidad laboral:** La inseguridad en el empleo puede generar altos niveles de ansiedad y estrés entre los docentes.
- **Desconocimiento en manejo del estrés:** La falta de formación o herramientas para gestionar el estrés puede hacer que los docentes se vean desbordados.
- **Falta de reconocimiento o recompensas:** La ausencia de incentivos o el poco reconocimiento por el trabajo bien hecho puede generar frustración y estrés.
- **Expectativas académicas de la institución:** Las altas expectativas sobre el rendimiento académico de los estudiantes, especialmente si no están alineadas con las capacidades reales del alumnado, pueden generar un ambiente tenso y estresante.
- **Falta de participación en la toma de decisiones:** No poder influir en las decisiones importantes de la institución puede hacer sentir a los docentes como si estuvieran fuera de control, lo cual aumenta el estrés.

4.5. Impacto del estrés laboral en el desempeño docente

A continuación, se demuestra una tabla de doble entrada donde se visualiza el impacto que tienen los diferentes factores del estrés laboral en el desempeño docente, un análisis obtenido después de ver los resultados de la encuesta.

Tabla 18. *Impacto del estrés laboral en el desempeño docente*

Factores de Estrés Laboral	Bajo Impacto	Impacto Moderado	Alto Impacto
Cargas de trabajo excesivas	☐	☐	**x**
Falta de recursos o apoyo institucional	☐	☐	**x**
Relaciones interpersonales conflictivas	☐	☐	**x**
Falta de reconocimiento o incentivos	☐	**x**	☐
Desbalance entre la vida personal y profesional	☐	☐	**x**
Condiciones físicas y de seguridad en el trabajo	☐	**x**	☐
Expectativas de rendimiento elevadas	☐	**x**	☐
Preocupaciones por la salud mental o emocional	☐	**x**	☐
Impacto en la productividad de los docentes	☐	☐	**x**
Impacto en la calidad de enseñanza	☐	☐	**x**

Elaborado por: *Alex Mancheno & Alexander Morocho*

CONCLUSIONES

1. El impacto del estrés laboral en el Desempeño Docente, tiene un impacto significativo en el desempeño docente de los profesores de la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", en el Cantón San Miguel. Este impacto se refleja en la disminución de la calidad educativa, falta de motivación, agotamiento emocional y menor capacidad para gestionar el aula de manera eficiente.

2. La situación actual sobre el desempeño docente revela que la mayoría de los docentes presentan niveles elevados de estrés debido a diversas presiones laborales como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el manejo de grupos numerosos y diversos en el aula. Esto afecta negativamente su desempeño, comprometiendo su eficacia en la enseñanza.

3. Se identificaron diversos factores endógenos (internos), como la falta de preparación emocional para enfrentar los desafíos del aula, y exógenos (externos), como la falta de apoyo administrativo, los bajos salarios, la inseguridad laboral y la presión por cumplir con estándares educativos establecidos sin la suficiente infraestructura o recursos. Estos factores inciden profundamente en el bienestar emocional y profesional de los docentes, afectando su productividad y desempeño.

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades educativas deben trabajar en mejorar las condiciones laborales de los docentes, incrementando los recursos disponibles para la enseñanza, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y reduciendo la carga administrativa que no está directamente relacionada con la enseñanza.
2. Fomentar una cultura de colaboración entre los docentes puede ser un medio efectivo para reducir el estrés laboral. Promover espacios para el intercambio de experiencias, apoyo mutuo y trabajo en equipo, mejoraría la cohesión del grupo docente y reduciría el impacto del estrés.
3. La institución educativa debe ofrecer un mayor apoyo a los docentes, asegurando que cuenten con recursos suficientes, condiciones laborales dignas y una adecuada formación continua para enfrentar los retos del entorno educativo actual. Esto incluye la optimización de la infraestructura escolar y la mejora en las herramientas pedagógicas.

BIBLIOGRAFÍA

Fernández-Arata, J. M. (2009). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú:* (ed.). D - Pontificia Universidad Javeriana. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/95890

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

Polo Vega, J. C. (2009). Valoración del desempeño docente, desde la perspectiva de los estudiantes, en un departamento del Instituto de Farmacia y Alimentos. Memorias del V Coloquio de Experiencias Educativas en el contexto universitario: (ed.). Editorial Universitaria. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/27661

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

Fernández-Arata, J. M. (2009). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú: (ed.). D - Pontificia Universidad Javeriana. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/95890

Cano Pérez, A. (2018). El desempeño profesional pedagógico de los docentes en la atención a la diversidad estudiantil de La Escuela Latinoamericana de Medicina: (ed.). D - Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/91434

Torrado Oubiña, V. M. (2003). Estrés laboral y estado de salud entre psicólogos y psiquiatras: (ed.). Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/14308

Acero, M. M. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD QUE AFECTAN.* Bogotá.

Acosta, F. (2020). Estrés laboral, variables sociodemográficas y síntomas musculoesqueléticos en personal de enfermería. En *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo* (págs. 8(21), 19-26.). Quito.

Allen, M. y. (21 de 12 de 2020). *sciencitist*.

Avolio, B. y. (22 de 05 de 2019).

Babbie, E. (2016). The practice of social research. *Wadsworth Cengage Learning*, 223.

Barney. (11 de 10 de 2021).

Bryman. (2021). Social research methods. *Oxford University Press*, 34.

Bryman, A. (2021). Social research methods. *Oxford University Pres*, 38.

Cabezas, L. G. (2023). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD. CASO DE ESTUDIO EN UN HOSPITAL DE SEGUNDO NIVEL*. Riobamba .

CASANOVA. (2019). El Desempeño docente. En *El Desempeño docente* (págs. 2-12).

Castaño, R. (2024). La escasez de los recursos y el concepto de eficiencia económica. *Revista de La Facultad de Minas. Universidad Nacional de Colombia. Sede Medellín*, 31-36. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9139856.pdf

Castro, R., & Masuda, A. (2020). La relación entre el trabajo y la vida personal: Un análisis de la importancia del tiempo para la vida personal. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 45-55. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_serial&pid=1576-5962

Chamorro, L. A. (2021). Estrategias en habilidades blandas para la satisfacción laboral en una universidad del departamento de Lambayeque.

Chiavenato. (s/f de s/f de 2020). repositorio. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortes, D. (09 de 05 de 2023). *Maestrías y MBA*. Obtenido de https://www.cesuma.mx/blog/que-es-la-competencia-en-pedagogia.html

Creswell. (2020). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Sage Publications*, 5.

Creswell, J. (2020). *Diseño de investigación: Abordajes cualitativos, cuantitativos y mixtos.* Santiago de Chile: Universidad Santiago de Chile.

Cristina Ortega. (21 de 06 de 2021). *Questionpro*. Obtenido de Questionpro: https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/

Dávila, M. (2020). La formación continua en la educación: Un desafío para la calidad y la equidad. *Revista de Educación y Desarrollo*, 23-35. Obtenido de https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/

De la Torre, S. (2021). La evaluación del desempeño docente: Un análisis de sus dimensiones y criterios. *Revista de Educación*, 33-48. Obtenido de https://www.educacionfpydeportes.gob.es/revista-de-educacion/inicio.html

Denzin, N., & Lincoln. (2011). The SAGE handbook of qualitative research. *Sage Publications.*, 3.

Española, R. A. (12 de 10 de 2023). *RAE*.

Fowler, F. (2014). Survey research methods. *Sage Publications*, 15.

Freudenberger. (2019).

Galván, M. (2022). *La gestión de conflictos en el ámbito laboral: Un enfoque psicosocial.* Editorial Universitaria: México.

García, A. (2020). *Evaluación del aprendizaje en la educación superior.* Madrid: Editorial Síntesis.

García, F. M. (22 de 06 de 2023). Revista Cientifica Mundo de la Investigacion y conocimiento . *RECIMUNDO*, 372-380. Obtenido de https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1961

Garcia, K. (04 de 10 de 2020). *timecamp*. Obtenido de https://www.timecamp.com/es/glossary/ritmo-de-trabajo/

García, M. (2021). La planificación de clases: Un enfoque hacia la calidad educativa. *Revista de Educación*, 17-32. Obtenido de https://www.educacionfpydeportes.gob.es/revista-de-educacion/inicio.html

García, R. (2022). La relación profesor-estudiante en la educación contemporánea. *Revista de Educación y Pedagogía*, 34-47. Obtenido de https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/index

Gómez, E. (2020). El desempeño docente en la educación básica ecuatoriana: Un análisis de las competencias y habilidades. *Revista de Educación y Desarrollo*, 1-12.

González, P. (2022). Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *El apoyo en el trabajo: Un análisis de la relación entre el apoyo social y la salud ocupacional*, 133 - 145. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_serial&pid=1576-5962

H, Sampieri. (2021). Metodología de la investigación. En Hernández. Paris: Kapeluz.

Hedrick, T., Biddle, S., & Hammel, J. (2017). Research methods for social work. *Lyceum Books*, 157.

Hernández, J. (2022). La comunicación efectiva en la educación: una herramienta para el éxito académico. *Revista de Educación y Pedagogía*, 12-25. Obtenido de https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/index

Hernández, J. M. (2022). Estrategias de manejo del estrés en el trabajo: Un análisis de su efectividad para reducir el estrés laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 67-78. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_serial&pid=1576-5962

Jackson, M. y. (17 de 12 de 2019). *jackson*.

Judge, R. (2022). *Comportamiento organizacional. Pearson.*

Judge, R. y. (25 de 11 de 2022).

Jurado, V. Y. (2024). *El Desempeño docente y los problemas de aprendizaje en la Unidad Educativa "Pujilí".* Ambato .

LOEI. (22 de 08 de 2019). *LOEI*.

López, G. L. (2020). *DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE DE ESTUDIOS SOCIALES DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS MARTÍNEZ DE LA PARROQUIA SAN BARTOLOMÉ DE PINLLO, CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.* Ambato.

López, M. (2022). La motivación en la educación: un análisis de los factores que influyen en la motivación de los estudiantes. *Revista Mexicana de Investigación*

Educativa, 123-140. Obtenido de https://www.comie.org.mx/v5/sitio/revista-mexicana-de-investigacion-educativa/

Luzuriaga, R. F. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Scielo*.

Martínez, A., Gómez, S., & Rodríguez, L. (2021). El desempeño docente como factor clave en el proceso educativo. *En Revista de Investigación Educativa*, 25-38.

Martínez, j. (2020). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 135-136.

Marzano, R. (2020). *La gestión del aula: Estrategias para crear un entorno de aprendizaje positivo.* Pearson.

Mongon, V. A. (2023). *ESTRÉS LABORAL Y CONSUMO DE ALCOHOL EN SERVIDORES.* Ambato .

Montero, L. (2022). Desarrollo profesional docente: Un enfoque centrado en la práctica. *Revista de Educación*, 11-24. Obtenido de https://www.redalyc.org/revista.oa?id=440

Newstrom. (2021). *Comportamiento humano en el trabajo.*

OIT. (22 de 12 de 2019). *OIT*.

Otero-López, J. (2015). Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria: (ed.). Ediciones Díaz de Santos. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/63006

Patton. (2021). Qualitative research and evaluation methods. *Sage Publications*, 65.

Patton, M. (2021). Qualitative research and evaluation methods. *Sage Publications*, 65.

Pérez, A. B., Aguilar, O. A., & Quispe, F. M. (10 de 2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Scielo*, 15-24. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Peter Arlien. (08 de 02 de 2025). *encyclopedia*. Obtenido de encyclopedia: https://www.iloencyclopaedia.org/es/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/theories-of-job-stress

Prokopenko. (12 de 09 de 2022). Obtenido de prototip.

Rivas, F. (2021). *Evaluación del desempeño en la educación: Un enfoque integral.* Universidad de Chile.

Rodriguez, J. L. (2020). *Psicología del Trabajo.* Editorial Universitaria.

Rodríguez, M. (2022). Estrategias de enseñanza para la educación del siglo XXI. *Revista de Educación*, 12-25. Obtenido de https://www.educacionfpydeportes.gob.es/revista-de-educacion/inicio.html

Ruth Peña . (12 de 01 de 2025). *Desempeño docente: una percepción desde la teoria.* Obtenido de https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689

Ryan, D. y. (17 de 12 de 2020).

Salgado, J. F. (2020). La relación de la dirección: Un análisis de su impacto en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 23-35. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_serial&pid=1576-5962

Salgado, J. F. (2022). La satisfacción laboral: Un análisis de su estructura y determinantes en el contexto laboral español. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 11-24. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_serial&pid=1576-5962

Spector. (21 de 10 de 2021). *spectadore*.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. *Sage Publications*, 14.

Suaréz, F. (2022). *La gestión del talento en la era digital: Retos y oportunidades.* Editorial Planeta.

UNESCO. (12 de 07 de 2020). *UNESCO*.

Valderrama, D. C. (2019). *Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid.* Bogota.

Velastegui, V. K. (2024). *ESTRÉS LABORAL Y HABILIDADES SOCIALES EN FUNCIONARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS.* Ambato .

Velasco Lince, E. M. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA: (ed.). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122

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

Victor, F. (24 de 05 de 2022). *ADELANTTA*. Obtenido de https://adelantta.com/que-es-carga-trabajo-como-gestionarla

Villacís, F. (2021). El estrés laboral en el sector educativo ecuatoriano: Un análisis de la literatura. *Revista de Psicología*, 1-15.

Vreede, C. (01 de 10 de 2024). *shiftbase*. Obtenido de https://www.shiftbase.com/es/glosario/work-life-balance

Wahlstrom, K. (2022). La colaboración profesional en la educación: Un enfoque para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. *Educational Leadership*, 10-15. Obtenido de https://ascd.org/el

Wang, A., & Degol, J. (2020). Bienestar docente y logro estudiantil: Una revisión sistemática. *Revista de Psicología Educativa*, 257-278.

Weiss, R. (2020). Learning from strangers: The art and method of qualitative interview studies. *Free Press.*, 15.

Zapata, G. D. (2021). *EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL DESARROLLO DE LA INTERCULTURALIDAD EN LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMO AÑO DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO "CACIQUE TUMBALA" DE LA PARROQUIA ZUMBAHUA CANTÓN PUJILÍ PROVINCIA DE COTOPAXI.* Ambato: S/N.

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

Fernández-Arata, J. M. (2009). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú:* (ed.). D - Pontificia Universidad Javeriana. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/95890

Cano Pérez, A. (2018). *El desempeño profesional pedagógico de los docentes en la atención a la diversidad estudiantil de La Escuela Latinoamericana de*

Medicina: (ed.). D - Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/91434

Torrado Oubiña, V. M. (2003). *Estrés laboral y estado de salud entre psicólogos y psiquiatras:* (ed.). Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/14308

ANEXOS

- **Cronograma (Gantt)**

Actividades	**Tiempo de duración**															
	Septiembre				**Octubre**				**Noviembres**				**Diciembre**			
Descripción del problema																
Formulación del problema																
Preguntas de investigación																
Justificación																
Objetivos																
Hipótesis o idea a defender																
Variables																
Operacionalización																
Antecedentes																
Bases científicas																

Conceptual																
Legal																
Tipo de investigación																
Enfoque de la investigación																
Métodos de la investigación																
Técnicas e instrumentos de recopilación																
Universo, población y muestra																
Procesamiento de la información																
Conclusión,																
Recomendaciones																

- **Presupuesto Ejecutado**

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	MONTO ESTIMADO
Hojas de encuestas	Impresión de 30 hojas (10 personas por 3 hojas cada una)	$5
Internet	Uso de internet para investigación	$50
Materiales misceláneos	Bolígrafos, carpetas, etc.	$6
Gastos imprevistos	Pequeños gastos imprevistos	$5
Impresión de la tesis	Impresión de 100 hojas de la tesis	$30
Total General	Suma total de todos los conceptos	$96

- **Instrumentos de recopilación de datos**

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMATICA

ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTOR

Tema: Estrés laboral y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024

Objetivo general: Analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente de la Escuela "24 de mayo" del Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024

Preguntas.

1. **¿Cómo supervisa y verifica la planificación didáctica de los docentes de la institución para asegurar una adecuada preparación de sus clases?**
2. **¿Qué estrategias institucionales se han implementado para fomentar la motivación y el compromiso de los estudiantes en su proceso de aprendizaje?**
3. **¿Qué metodología utiliza la institución para evaluar el desempeño docente y cómo se implementan los resultados de estas evaluaciones para mejorar la práctica pedagógica?**
4. **¿Cómo supervisa y promueve la implementación de estrategias de enseñanza innovadoras y efectivas entre los docentes de la institución?**
5. **¿De qué manera fomenta la institución el trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias entre los docentes?**

Formato encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTUIÓN EMPRESARIAL, E INFORMATICA

ENCUESTA APLICADA A DOCENTES

Tema: Estrés laboral y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024

Objetivo general: Analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente de la Escuela "24 de mayo" del Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024

1. **¿Cómo calificaría la carga de trabajo que está recibiendo en la Escuela?**

- Baja
- Moderada
- Alta
- Excesiva

2. **¿Cuál es su nivel de percepción de presión para obtener buenos resultados en su desempeño en la escuela?**

- Baja
- Moderada
- Alta
- Excesiva

3. **¿Cómo la falta de recursos afecta su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva en la Escuela?**

- No afecta
- Afecta ligeramente
- Afecta moderadamente
- Afecta excesivamente

4. **¿Cuál es su nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo y la relación con sus compañeros en la Escuela?**

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio

- Neutral
- Insatisfecho

5. ¿Cómo cree que los conflictos afectan su desempeño en la Escuela?

- No afecta
- Afecta moderadamente
- Afecta significativa
- Afecta extremadamente

6. ¿Cuánto cree que su trabajo efecta su vida personal?

- Mucho
- Moderadamente
- Poco
- Nada

7. ¿Cuánto se siente motivado en su trabajo como docente?

- Mucho
- Moderadamente
- Poco
- Nada

8. ¿Cuánto considera que sus planes de clase son efectivos para el aprendizaje de los estudiantes?

- Mucho
- Moderadamente
- Poco
- Nada

9. **¿Cuánto considera que sus estrategias de enseñanza se adaptan a diferentes estilos de aprendizaje?}**

- Mucho
- Moderadamente
- Poco
- Nada

10. ¿Recibes retroalimentación sobre tu desempeño docente?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca

11. ¿Con qué frecuencia crees que trabajar en equipo mejora tu desempeño?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Raramente
- Nunca

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN

ESCUELA DE EDUCACION GENERAL BASICA."24 DE MAYO"

San Miguel de Bolívar a 08 de noviembre del 2024

QUIEN SUSCRIBE, Lic. ROBERTH IGNACIO BARRAGAN CAMACHO CON CEDULA DE IDENTIDAD NUMERO 0201065216. EN CALIDAD DE DIRECTOR ENCARGADO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "24 DE MAYO" DEL CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, A PETICIÓN VERBAL DE PARTE INTERESADA:

CERTIFICO

Que los señores estudiantes MANCHENO GAIBOR ALEX JOEL con CI 0202504502 y MOROCHO CAMACHO ALEXANDER GABRIEL con CI 0202424032, estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel, realizaron las encuestas y entrevistas a los Docentes y Estudiantes de la Escuela de Educación Básica "24 de Mayo", con el tema de investigación "Estrés laboral y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de Mayo", ubicada en el cantón San Miguel, provincia de Bolívar, año 2024".

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad, autorizando al peticionario hacer uso del presente documento para fines legales pertinentes de acuerdo a la ley.

Lic. Ignacio Barragán C.
DIRECTOR ENCARGADO

ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "24 DE MAYO" DIRECCIÓN

"La Transformación de la educación, misión de todos"

Dirección: Guaya – Reinaldo Arguello - Barrio San Marcos
Teléfono: 032 -989 059 Email: eeb24demayosm@yahoo.es
San Miguel – Bolívar – Ecuador

- **Otros**

























CERTIFICADO DEL TURNITIN

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

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

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Estrés laboral y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica"24 de mayo", ubicada en el Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024."**,presentado por los señores **Mancheno Gaibor Alex Joel y Morocho Camacho Alexander Gabriel,** estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano,** pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 5%,** como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías

Director

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

Mancheno Alex - Morocho Alexan

Estrés laboral y desempeño docente

Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:429587606

Fecha de entrega
12 feb 2025, 3:47 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
12 feb 2025, 3:53 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
tesis final 2025 turnitin.pdf

Tamaño de archivo
1.8 MB

92 Páginas

17,473 Palabras

99,641 Caracteres

turnitin Página 1 of 95 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:429587606

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

5%	Fuentes de Internet
0%	Publicaciones
4%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

turnitin Página 2 of 95 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:429587606