

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

Bienestar y desempeño docente frente al estrés laboral: un estudio en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, 2025

AUTORAS:

Deysi Jazmín Guaman Guaman

María Gabriela Quintana Rivera

DIRECTOR

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor

PARES ACADÉMICOS

Ing. Xavier Marcelo García García

Psi. Eduardo Joselo Barragán Verdezoto

SAN MIGUEL – ECUADOR 2026

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Bienestar y desempeño docente frente al estrés laboral: un estudio en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, 2025

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme salud, fortaleza y sabiduría para culminar esta etapa importante de mi vida académica.

A mis padres Narcisa y Gerardo por su apoyo incondicional motivación y comprensión. Gracias por su amor incondicional, sus sacrificios, consejos y esfuerzos contantes que me ayudaron a cumplir mis sueños y metas. Cada logro alcanzado también les pertenece a ustedes.

De manera en especial agradezco a mi novio Ismael por su amor, apoyo y palabras de aliento en momentos más difíciles, apoyándome, motivándome constantemente para no rendirme y alcanzar mis objetivos.

Expreso mi gratitud a mis docentes, tutor de tesis y pares académicos quienes con sus conocimientos, dedicación y orientación contribuyeron a mi desarrollo profesional.

Finalmente agradezco a todas aquellas personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo y confianza para culminar con éxito esta tesis.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

Deysi Jazmín Guaman Guaman

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, en primer lugar, a Dios por guiarme en cada paso de mi vida por darme fuerza necesaria para no rendirme ante dificultades, por permitirme cumplir una de las metas más importantes de mi formación profesional.

Con todo mi amor dedico este logro a mis padres Narcisa y Gerardo quienes han sido el motor más importante de mi vida. Les doy las gracias por cada sacrificio, consejos por cada palabra de aliento y por siempre creer en mí, incluso cuando yo misma lo dudaba. Gracias por inculcarme el valor de la humidad, esfuerzo y perseverancia. Todo lo que soy y he logrado se lo debo a ustedes ya que de detrás de cada meta cumplida siempre estuvieron con su amor impulsándome a seguir adelante. Esta tesis no solo representa mi esfuerzo, sino que también sus sacrificios que hicieron para verme crecer profesionalmente.

A mis hermanas Marilú y leydy quienes han sido una parte importante en mi vida. Les agradezco profundamente por escucharme, brindarme siempre su apoyo. Por darme sus consejos, palabras de ánimo, así como su confianza en mí que me ayudaron a seguir adelante en momentos de cansancio y dificultad. Me siento afortunada de tenerlas como hermanas y compartir con ustedes este logro tan especial.

Klever y Franklin mis hermanos quienes me han dado su apoyo y siempre han creído en mis capacidades. Gracias por cada gesto de cariño por hacerme sentir siempre acompañada cuando más lo necesitaba.

A mis sobrinas Jenny, Andreina, Helen y mi sobrino Dylan quienes me llenan de alegría. Ustedes son mi inspiración para seguir luchando para alcanzar nuevas metas. Dedico este trabajo con la esperanza que algún día pueden ver en mi un ejemplo a seguir de esfuerzo, superación y perseverancia, cada sonrisa y momento compartido con ustedes hicieron más llevadero este camino académico.

Finalmente me dedico este trabajo de investigación a mí misma por cada sacrificio, por las noches de esfuerzo y dedicación, por no rendirme a pesar de todas las dificultades. Por demostrarme que con disciplina, constancia y fe todo puede ser posible.

Deysi Jazmín Guamán Guamán

Agradecimiento

Yo, María Gabriela Quintana Rivera, agradezco profundamente a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada etapa de este camino, por darme la sabiduría, la perseverancia y la fe necesarias para alcanzar esta meta que hoy se hace realidad.

A mis padres, Freddy y Sandra, quienes desde siempre me guiaron por el camino del bien, inculcándome valores, disciplina y amor propio. Gracias por cada sacrificio silencioso, palabra de aliento y por formar con esfuerzo y dedicación la mujer que soy hoy. Todo lo que soy se lo debo a ustedes.

A Alejandra y Valeria, mis compañeras de vida, mis cómplices y mi refugio en los momentos difíciles. Gracias por estar siempre presentes con una sonrisa, por celebrar mis logros como si fueran suyos y por recordarme en los momentos de cansancio que rendirse nunca fue una opción. Su apoyo incondicional ha sido uno de mis más grandes motores.

A mi novio Cristhian, quien llegó a mi vida para transformarla de una manera que nunca imaginé. Gracias por ser mi apoyo incondicional, por motivarme con palabras llenas de amor, por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mí misma, y por empujarme con paciencia y cariño a convertirme en la profesional que siempre soñé ser. Tu presencia ha sido un regalo invaluable en este proceso.

A mis tíos Mirian y Eduardo, por su cariño sincero, por sus consejos oportunos y por estar presentes en los momentos importantes de mi vida. Su apoyo ha sido parte fundamental de este logro que hoy comparto con toda mi familia.

Extiendo mi gratitud a mi director de tesis Ingeniero Jefferson Naranjo y a mis pares académicos quienes con su guía contribuyeron de manera significativa al desarrollo de este trabajo lleno de buenos y malos momentos que fueron fundamentales para aprender de los errores y disfrutar de cada pequeño paso en mi información.

María Gabriela Quintana Rivera

Dedicatoria

Yo, María Gabriela Quintana Rivera, dedico este trabajo de investigación con todo mi amor y gratitud a cada persona especial que formó parte de este camino.

A Dios, el autor de mis días y el arquitecto de mis sueños, por guiar mis pasos, darme la fuerza en los momentos de debilidad, por nunca abandonarme y por permitirme llegar hasta aquí. A Él, que es el autor de todo lo que soy y todo lo que seré, le dedico este logro con el corazón lleno de gratitud. Y me lo dedico también a mí misma, por no rendirme, por seguir adelante a pesar del cansancio, las dudas y los obstáculos, por demostrarme que soy capaz y por convertirme cada día en una mejor versión de mí misma.

A mis padres, Fredy y Sandra, por ser el motor de mi vida, por cada sacrificio que hicieron por mí y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación los sueños se hacen realidad. Este logro es tan suyo como mío.

A mis hermanas, Alejandra y Valeria, por ser mis mejores amigas, mis confidentes y mi fuerza en los momentos más difíciles. Gracias por nunca soltarme la mano.

A mi novio Cristhian, por llegar a mi vida y convertirse en mi apoyo más grande. Gracias por creer en mí, por amarme y por impulsarme siempre a ser mejor.

A mis tíos Mirian y Eduardo, por su cariño, su apoyo y por estar presentes en cada momento importante de mi vida.

A mis abuelitos, por sus bendiciones desde donde estén, por sus enseñanzas de vida y por todo el amor que me brindaron. Llevan siempre un lugar especial en mi corazón.

Y con especial cariño, a mis perritos Dereck, Sayma, Noah por su amor puro e incondicional, por recibirme siempre con alegría después de los días más agotadores y por ser mi compañía fiel en cada momento de este proceso.

María Gabriela Quintana Rivera

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor, Psic. Eduardo Joselo Barragán Verdezoto e Ing. Xavier Marcelo García García; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Bienestar y desempeño docente frente al estrés laboral un estudio en la Universidad Estatal de Bolivar Extensión San Miguel periodo 2025 desarrollado por las señorita ***Deysi Jazmin Guama Guaman, Maria Gabriela Quintana Rivera***

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, Julio del 2026

Ing. Jefferson Naranjo

Director

Psic. Eduardo Barragan

Par Académico

Ing. Xavier García

Par Académico

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

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Deysi Jazmín Guamán Guamán y María Gabriela Rivera Quintana portadoras de la cédula de identidad No 0202420345 y 0202013645, en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "Bienestar y desempeño docente frente al estrés laboral: un estudio en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, 2025", 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 por lo tantono 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.

Deysi Jazmín Guamán Guamán

María Gabriela Rivera Quintana

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

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN i
Agradecimiento iv
Dedicatoria v
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Certifica ..... **¡Error! Marcador no definido.**
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR vii
ÍNDICE DE CONTENIDO viii
ÍNDICE DE FIGURAS xii
RESUMEN 3
ABSTRACT 4
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 7
1.5. Objetivos 9
1.5.1 General 9
1.5.2 Específicos 9
1.6. Variables 9
1.6.1 Variable independiente 9
1.6.2 Variable dependiente 9
1.7. Operacionalización 10
CAPITULO II| 13
Marco teórico 13
2.1 Antecedentes 13
2.2 Marco científico 15

2.2.1 *Estrés laboral* 15
2.2.2 Causas del estrés laboral 15
2.2.7 Desempeño del docente 20
2.2.8 Relación entre el estrés laboral y el desempeño del docente 20
2.2.9 La gestión del talento humano y el bienestar laboral 20
2.3 Marco Conceptual 21
2.4 Marco Legal 24
CAPITULO III 36
Metodología 36
3.1Tipo de investigación 36
3.2 Métodos de investigación 37
3.2.1 Método deductivo 37
3.2.2 No experimental 37
3.3 Enfoque de la investigación 37
3.3.1 Enfoque cuantitativo 37
3.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos 37
3.4.1 Instrumentos 37
3.4.2 Técnicas de recopilación de datos 38
3.5 Universo, Población y Muestra 38
3.5.1 Población 38
3.5.2 Muestra 38
3.6 Procesamiento de la información 39
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 39
4.1 Análisis e interpretación de resultados cuantitativos de la encuesta. 39
4.1.1 Alfa de Cronbach 39
4.1.2 Prueba de normalidad 39
4.2 Análisis e interpretación de resultados 41

4.2.1 Estadísticos descriptivos 41
4.2.2 Correlación 60
4.3 Discusión 60
CONCLUSIONES 62
RECOMENDACIONES 63
BIBLIOGRAFÍA 64

Tabla 1 Variable independiente *10*
Tabla 2 Variable dependiente *11*
Tabla 3 Alfa de Cronbach *39*
Tabla 4 Normalidad de datos *39*
Tabla 5 Correlación para variables independente y dependiente *60*
Tabla 6 Frecuencia para Demandas laborales A *70*
Tabla 7 Frecuencia para Demandas laborales B *70*
Tabla 8 Frecuencia para Factores personales A *71*
Tabla 9 Frecuencia para Factores personales B *71*
Tabla 10 Frecuencia para Factores personales C *72*
Tabla 11 Frecuencia para Factores organizacionales A *72*
Tabla 12 Frecuencia para Factores organizacionales B *73*
Tabla 13 Frecuencia para Factores organizacionales C *73*
Tabla 14 Frecuencia para Planificación pedagógica A *74*
Tabla 15 Frecuencia para Planificación pedagógica B *74*
Tabla 16 Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje A *75*
Tabla 17 Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje C *75*
Tabla 18 Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje B *76*
Tabla 19 Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje D *76*
Tabla 20 Frecuencia para Evaluación y mejora continua A *77*
Tabla 21 Frecuencia para Evaluación y mejora continua B *77*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Ubicación Google Earth de la institución* *35*
Figura 2 *Prueba de normalidad para variable independiente* *40*
Figura 3 *Prueba de normalidad para Variable dependiente* *40*
Figura 4 *Frecuencia para Demandas laborales A* *41*
Figura 5 *Frecuencia para Demandas laborales B* *42*
Figura 6 *Frecuencia para Factores personales A* *43*
Figura 7 *Frecuencia para Factores personales B* *44*
Figura 8 *Frecuencia para Factores personales C* *45*
Figura 9 *Frecuencia para Factores organizacionales A* *45*
Figura 10 *Frecuencia para Factores organizacionales B* *47*
Figura 11 *Frecuencia para Factores organizacionales C* *48*
Figura 12 *Frecuencia para Planificación pedagógica A* *49*
Figura 13 *Frecuencia para Planificación pedagógica B* *50*
Figura 14 *Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje A* *51*
Figura 15 *Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje B* *52*
Figura 16 *Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje C* *53*
Figura 17 *Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje D* *54*
Figura 18 *Frecuencia para Evaluación y mejora continua A* *55*
Figura 19 *Frecuencia para Evaluación y mejora continua B* *56*

INTRODUCCIÓN

El Presente trabajo de investigación titulado “Bienestar y desempeño docente frente al estrés laboral un estudio en la Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel, año 2025” surge de la necesidad de comprender como el estrés laboral afecta el bienestar y el desempeño del personal docente con la finalidad de identificar cómo este fenómeno incide en el desempeño docente, permitiendo determinar qué factores estresores afectan de manera directa la calidad del proceso educativo.

En el ámbito de la educación superior, el estrés laboral y el desempeño docente son elementos fundamentales, pues estos condicionan directamente la calidad educativa en las instituciones universitarias. En este contexto, el bienestar docente se convierte en un elemento clave de gran relevancia, ya que entre el 40% y el 70% Betancourt, et al.(2025) de los docentes universitarios experimentan síntomas de agotamiento extremo y pérdida de motivación, condiciones que afectan su capacidad para establecer relaciones positivas con colegas y estudiantes. Desde esta perspectiva, es indispensable describir los efectos del estrés laboral que sufre el personal docente en su desempeño dentro de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel.

El trabajo se organiza en cuatro capítulos que abordan de manera integral los distintos aspectos de la investigación, desde la identificación de la problemática hasta el análisis de los resultados obtenidos. En el primer capítulo se presenta el marco introductorio, en el que se exponen los factores de estrés presentes en el personal docente y el nivel de desempeño laboral del profesorado, determinando qué factores organizacionales, personales y laborales se relacionan con un mayor nivel de afectación en el desempeño. Además, se plantea el problema de investigación, las preguntas que guían el estudio y los objetivos de la investigación, cuyo objetivo general es determinar la relación entre el bienestar y el desempeño del docente frente al estrés laboral en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, mientras que los objetivos específicos se centran en examinar el nivel de estrés que presentan los docentes, analizar la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento docente, e identificar líneas de acción para la disminución del estrés mejorando su desempeño.

El segundo capítulo está dedicado al marco teórico, que proporciona las bases conceptuales y científicas que sustentan la investigación, donde se revisan teorías relevantes

sobre estrés laboral y desempeño docente, analizando desde el síndrome de burnout hasta la gestión del talento humano y el bienestar laboral. Este capítulo también familiariza al lector con los conceptos centrales y analiza las normas legales que aplican en materia de bienestar laboral docente, como la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Educación Superior.

En el tercer capítulo se describe la metodología utilizada en la investigación detallando el tipo de investigación siendo el enfoque cualitativo, la técnica de recolección de datos y el instrumento los empleados el cuestionario tipo Likert aplicados a los docentes de Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. Asimismo, se presenta la población y la muestra seleccionada de 16 docentes, detallando el proceso de tratamiento de los datos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach asegurando que los resultados obtenidos sean confiables y válidos para alcanzar los objetivos planteados.

Finalmente, en el cuarto capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados recolectados a través de las encuestas realizadas, identificando el nivel de estrés laboral que se presenta en los docentes y evaluando el nivel de desempeño pedagógico en sus dimensiones de planificación, ejecución y evaluación continua. Este análisis se complementa con la discusión que contrasta los resultados con los antecedentes teóricos determinando que el estrés laboral se relaciona de manera negativa con el desempeño docente de la universidad

RESUMEN

La presente investigación analiza la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, durante el período 2025. El estudio determina que los docentes enfrentan condiciones laborales como son altas cargas de trabajo, plazos ajustados, limitación de recursos institucionales y escaso reconocimiento, factores que afectan su rendimiento pedagógico y bienestar. Se aplicó un enfoque cuantitativo, con método deductivo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 16 docentes. Como instrumento de recolección se utilizó un cuestionario tipo Likert de 24 ítems, validado mediante Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,745$), que midió las variables de estrés laboral y desempeño docente. Los resultados muestran que el 56% de los docentes reconoce que los plazos ajustados afectan "a veces" la preparación de clases, mientras que el 44% señala que la carga de trabajo incide en la planificación pedagógica. A nivel personal, el 38% reporta que la presión laboral afecta la comunicación en el aula, y a nivel organizacional, el desempeño pedagógico se mantiene en un nivel favorable: el 76% establece claramente los objetivos de clase y el 75% organiza los contenidos de manera coherente. El análisis de correlación de Pearson arrojó un coeficiente $r = -0,365$ con $p = 0,164$, indicando una relación negativa baja y estadísticamente no significativa, posiblemente atribuible al reducido tamaño muestral. No se encontró evidencia estadísticamente significativa para afirmar una relación entre las variables.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño docente, bienestar laboral, educación superior, burnout

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between job stress and teaching performance at the State University of Bolívar, San Miguel Extension, during the period 2025. The study identifies that teachers face working conditions such as heavy workloads, tight deadlines, limited institutional resources, and insufficient recognition, factors that affect their teaching performance and well-being. A quantitative approach was applied, using a deductive method and a non-experimental design. The population consisted of 16 teachers. A Likert-type questionnaire with 24 items, validated using Cronbach's alpha ($\alpha = 0.745$), was used as the data collection instrument to measure the variables of job stress and teaching performance. The results show that 56% of the teachers acknowledge that tight deadlines sometimes affect lesson preparation, while 44% indicate that workload impacts pedagogical planning. On a personal level, 38% report that work-related stress affects classroom communication, while at an organizational level, pedagogical performance remains favorable: 76% clearly establish lesson objectives and 75% organize content coherently. Pearson's correlation analysis yielded a coefficient $r = -0.365$ with $p = 0.164$, indicating a weak and statistically insignificant negative correlation, possibly attributable to the small sample size. No statistically significant evidence was found to support a relationship between the variables.

Keywords: *work stress, teaching performance, occupational well-being, higher education, burnout.*

CAPÍTULO I

Formulación general del proyecto

1.1. Descripción del Problema

En el Ecuador el estrés laboral se ha convertido en un problema generalizado dentro de la educación superior, afectando tanto la salud de los docentes como la calidad universitaria. Conforme a los criterios de la Organizacion Mundial de la salud (2026). El estrés en el trabajo representa una amenaza significativa ya que afecta el bienestar laboral a millones de trabajadores de múltiples sectores, siendo la educación uno de los más afectados.

Dentro del ámbito de la educación universitaria los docentes están siendo sometidos a demandas cada vez más difíciles de afrontar, como cargas horarias muy amplias, presiones para producir ciencia, necesidades de actualización profesional permanente, la gestión de las tecnologías educativas, tareas administrativas y necesidades de cumplir con la calidad académica en contextos de escasez de recursos.

A nivel internacional, diversos estudios evidencian que una proporción significativa de docentes universitarios experimentan altos niveles de estrés, se estima que entre el 40% y el 70% presentan síntoma de cansancio extremo y la pérdida de motivación, estas condiciones afectan su capacidad para establecer y mantener relaciones positivas con colegas y estudiantes.

La organización internacional del trabajo señala que el estrés laboral transciende el ámbito individual porque genera consecuencias económicas y sociales que impactan directamente a las instituciones educativas, reduciendo su productividad, incrementando el ausentismo y generando climas laborales poco saludables. En este marco diversas investigaciones han analizado la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente evidenciando que entre el 25% y 33% de los educadores experimentan altos grados de estrés (Franco Canacuan y Arévalo Lara, 2025).

Esto se relaciona de manera negativa con la calidad de la enseñanza, puesto que el estrés crónico reduce la creatividad pedagógica, disminuye el entusiasmo en el aula y agota la comunicación entre docente y estudiante, afectando directamente los procesos de aprendizaje.

Según Lino, 2021. En el contexto nacional ecuatoriano, el estrés laboral docente se ha intensificado en los últimos años debido a los cambios en las modalidades de enseñanza, la exigencia de resultados académicos y los procesos de evaluación institucional promovidos atreves de La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES). promueve la excelencia académica, pero muchas veces sin un acompañamiento integral que priorice la salud mental del profesorado.

En la provincia de Bolívar, como también sucede en otras provincias del país, los docentes se ven enfrentados a unas determinadas condiciones sociales, geográficas y organizativas que agravan los factores de estrés laboral. Factores como la dispersión territorial, el acceso complicado a comunidades rurales, la falta de infraestructura adecuada o de tecnología, etc., se suman a las exigencias establecidas por las normativas nacionales.

Por ejemplo, los sistemas de la calidad, la implementación de nuevas metodologías, la adaptación a espacios digitales, las presiones por mantener estándares académicos altos conforman el contexto específico donde se desarrolla la labor del profesor en Bolívar. Por otra parte, en municipios rurales de Bolívar, los docentes deben moverse en condiciones complicadas, muchas de las cuales son de transporte irregular o inexistente; deben soportar largos días que incluyen, además de la docencia, tareas de tutoría, gestión comunitaria y múltiples actividades extracurriculares

Los recursos disponibles, el apoyo institucional, la capacitación y los programas de bienestar emocional son claramente diferentes entre sectores rurales y zonas urbanas dentro de la provincia donde es claramente superior los recursos para el mundo rural, donde escasos. Estas condiciones interaccionan, por su parte, con políticas nacionales como la LOES y las directrices del CACES para generar tensiones entre lo que debe vivir en las aulas y los recursos y apoyos de los que gozan.

Un estudio desarrollado por Molina, (2026). Relevo que el estrés laboral de los educadores determina un fenómeno de carácter crítico en los sistemas educativos actuales. Este estrés es causado por exigencias pedagógicas, administrativas y psicosociales. Si bien tiene una importancia mayor en contextos pospandémicos porque se hace evidente al realizar una adaptación forzada a la virtualidad, a una elevada carga emocional personal e institucional y a una baja capacidad de las instituciones educativas para gestionar el bienestar

del profesorado diagnóstico de niveles altos de síndrome de burnout, relacionado tanto con estrés crónico como con despersonalización.

En la Universidad Estatal de Bolívar (UEB), Extensión San Miguel, se observa que el estrés laboral ha venido a constituirse en un elemento que impacta en el desempeño del docente. Se han gestionado múltiples exigencias institucionales planificación académica, investigación, atención al alumnado, gestión administrativa, y formación permanente en metodologías de la enseñanza y tecnologías que termina por generar fatiga, desmotivación y descenso del rendimiento.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera el estrés laboral afecta en el desempeño del docente de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel durante el año 2025?

1.3. Preguntas de investigación

P1: ¿Cuáles son los principales factores que generan estrés laboral en los docentes de la UEB Extensión San Miguel?

P2: ¿cómo se manifiesta los niveles de estrés laboral en el comportamiento y el rendimiento del docente?

P3: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el rendimiento académico?

1.4. Justificación

El proyecto de investigación busca analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel 2025, la investigación se justifica porque permitirá comprender las causas y efectos del estrés en el profesorado, aportando a la línea de investigación de Gestión del Talento Humano, en especial en lo referente al bienestar laboral y clima organizacional, priorizando el bienestar docente se fortalece la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes.

Este estudio adquiere gran relevancia al centrarse en una extensión universitaria que sus particularidades socioeconómicas, su contexto geográfico enfrentan desafíos quienes laboran en este entorno pueden estar expuestos a condiciones que elevan los niveles de estrés, entre las que se encuentran la sobrecarga académica, la limitación de recursos, espacios reducidos con escasa ventilación, falta de pausas activas y carencia de mobiliario ergonómico adecuado. Una vez identificados los factores ayudaran a reducir los niveles de

estrés y a mantener la motivación del cuerpo docente, fortalecer el sentido de pertenencia y promover el bienestar integral.

Esta investigación propone una dimensión social de gran relevancia considerando que el bienestar del docente influye directamente en la calidad del proceso de enseñanza, aprendizaje y formación integral de los estudiantes. Los educadores que cuentan con condiciones dignas y herramientas efectivas para regular sus emociones se encuentran con mayor capacidad de ejercer su labor con compromiso, creatividad y vocación de este modo invertir en el bienestar y desempeño docente frente al estrés laboral no representa un gasto secundario sino una apuesta estratégica y fortalecer las bases de una comunidad universitaria más sólida, sostenible y humana.

Según Mancheno y Morocho (2025) mencionan que los factores de estrés que enfrentan los docentes les permiten desarrollar estrategias de intervención encaminadas a un mejor desempeño educativo. Esto es esencial no solo para el bienestar de los docentes, sino también para garantizar una educación de calidad, que es un derecho fundamental de los estudiantes.

Finalmente, esta investigación surge de una apreciación de la importante labor que desempeñan los docentes en el proceso educativo. Comprender el estrés laboral docente no como una debilidad, sino como una realidad que merece un estudio, atención y acción, es el primer paso para cuidar a quienes sostienen la educación. Una institución que vela por el bienestar de sus docentes contribuye al progreso tanto de sus alumnos como de su sociedad. Los resultados de este estudio servirán como base para proponer estrategias de prevención y manejo del estrés en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel 2025.

1.5. Objetivos

1.5.1 General

Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, para el período 2025.

1.5.2 Específicos

O1: Examinar el nivel de estrés que presentan los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel y los factores asociados a éste.

O2: Analizar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño del docente.

O3: Identificar líneas de acción a la institución para la disminución del estrés en los docentes mejorando su desempeño.

1.6. Variables

1.6.1 Variable independiente

Estrés laboral.

1.6.2 Variable dependiente

Desempeño docente.

1.7. Operacionalización

Tabla 1

Variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
Estrés laboral	El estrés laboral es la respuesta física y emocional dañina que ocurre cuando las exigencias del entorno de trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades de los empleados" (OMS, 2020).	El estrés laboral se manifiesta en el nivel de tensión psicológica emcional y física que experimenta un docente debido a las altas exigencias laborales percibidas como difíciles de controlar y excesivas manifestándose como agotamiento, insatisfacción, irritabilidad y bajo rendimiento laboral.	Demandas laborales	Carga de trabajo	1. Considero que la cantidad de trabajo que tengo es excesiva.	Encuesta	Cuestionario tipo Likert (1-5)
					2. Siento que el tiempo que tengo para cumplir mis tareas es insuficiente.		
				Presión de tiempo	1. Frecuentemente debo cumplir con plazos muy ajustados.		
					2. Las tareas laborales me exigen trabajar a un ritmo muy acelerado.		
			Factores personales	Control sobre el trabajo	1. Tengo poca capacidad para decidir cómo realizar mis tareas.		
					2. Me siento limitado/a para organizar mis actividades laborales.		
				Capacidad de afrontamiento	1. Me cuesta mantener la calma ante situaciones de presión laboral.		
					2. Me resulta difícil desconectarme de los problemas del trabajo.		

			Factores organizacionales	Apoyo social y del entorno	1. Siento que mis compañeros me apoyan cuando tengo dificultades laborales.		
					2. Percibo que mi jefe se interesa por mi bienestar emocional.		
				Reconocimiento y clima laboral	1. Considero que mi esfuerzo en el trabajo es valorado por mis superiores.		
					2. El ambiente laboral en mi área es tenso o conflictivo.		

Tabla 2

Variable dependiente

Variable	**Definición conceptual**	**Definición operacional**	**Dimensión**	**Indicador**	**Ítem**	**Técnica**	**Instrumento**
Desempeño del docente	Según Chiavenato (2017), el rendimiento en el trabajo es la medida en que un individuo lleva a cabo las funciones y obligaciones que se le han	La eficacia docente se evaluará mediante la autoevaluación de los docentes respecto a la planificación	Planificación pedagógica	Claridad en los objetivos	1. ¿El docente establece con claridad los objetivos de cada clase?	Encuesta	Cuestionario tipo Likert (1-5)
					2. ¿Los objetivos planteados por el docente se relacionan con las necesidades del aprendizaje?		
				Organización de contenidos	1. ¿El docente planifica los temas de acuerdo con la secuencia del programa académico?		
					2. ¿El docente organiza los contenidos de manera lógica y coherente?		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica	Instrumento
	encomendado, logrando los niveles de calidad y eficiencia requeridos por la empresa. En educación, el rendimiento del docente se relaciona con la efectividad con la que el educador organiza, implementa y examina las actividades de enseñanza y aprendizaje	pedagógica, la metodología aplicada y el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Metodología aplicada	1. ¿El docente utiliza metodologías que fomentan la participación del estudiante?		
					2. ¿Docente aplica estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza?		
				Interacción y comunicación	1. ¿El docente explica los temas de forma comprensible y clara?		
					2. ¿El docente promueve el ambiente de respeto?		
			Evaluación y mejora continua	Evaluación del aprendizaje	1. ¿El docente utiliza diversos métodos de evaluación para valorar el aprendizaje?		
					2. ¿El docente brinda retroalimentación sobre el desempeño de los estudiantes?		
				Retroalimentación y actualización profesional	1. ¿El docente Participa en actividades de capacitación para mejorar su práctica educativa?		
					2. ¿El docente evalúa de forma justa el rendimiento estudiantil?		

Nota. Descripción de las variables de investigación.

CAPITULO II|

Marco teórico

2.1 Antecedentes

Según Ruiz et al., (2023) en el artículo titulado el estrés laboral y su incidencia en la salud y desempeño de los trabajadores, publicado en la revista Readly, mencionan que el estrés es un problema a nivel global en la salud pública reconocida por la organización mundial de la salud y la organización internacional del trabajo, señala que hasta el 60% de los días laborables se pierden debido a este fenómeno.

Los autores mencionan que el estrés laboral afecta principalmente a la integridad física y mental de los colaboradores, provocando la fatiga, desmotivación y enfermedades psicosomáticas que influye en la productividad. Además, resaltan que en la pandemia de COVID- 19 incrementó los niveles de estrés en distintos sectores laborales, afectando especialmente a quienes enfrentan altos niveles de incertidumbre o responsabilidad en sus funciones.

Según Chuchuca y Mora,(2020). Describen las causas que generan estrés laboral, así como su impacto en el desempeño de los colaboradores en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. El objetivo fue comprender cómo el estrés laboral afecta el compromiso de los colaboradores con la institución y su desempeño en sus respectivas áreas. Los resultados obtenidos revelaron que existen algunas falencias en el cumplimiento de funciones en determinadas áreas, el nivel de estrés laboral es relativamente bajo. Eso demuestra que la institución tiene una base sólida para mejorar el bienestar de sus empleados. En base a los resultados, se plantearon conclusiones como recomendaciones que buscan mejorar el desempeño y el bienestar del personal hospitalario.

Estas sugerencias han sido de gran utilidad para la institución y sus trabajadores, porque permitirán tomar decisiones informadas para el mejoramiento del ambiente laboral y el compromiso de los empleados. Su objetivo final es aportar al bienestar del personal del Hospital Aida León de Rodríguez Lara y mejorar la calidad del servicio que se ofrece a los pacientes.

Por otro lado, Monier et al., (2023), mencionan que en el artículo científico se analiza el desempeño del docente en contextos educativos, enfocándose en su rol en la calidad de la gestión, liderazgo, competitividad y formación académica, considerando la importancia de

la inclusión como también la atención de diversidad en el aula. Los resultados revelan que el desempeño docente es crucial para lograr la calidad educativa ya que se requiere la construcción de estrategias para abordar las necesidades educativas, promover la gestión y el liderazgo efectivo. Este estudio aporta una nueva perspectiva sobre el accionar docente, así como su impacto en la calidad educativa, destacando la necesidad de formación profesional y desarrollo de competencias para enfrentar los desafíos educativos actuales.

El estudio de Quispe y Quispe, (2023) titulado "Brechas digitales en la educación virtual y su influencia en el desempeño docente universitario durante la pandemia por Covid-19" tiene como propósito Analizar el desempeño docente en relación con las brechas digitales dentro del sistema educativo en el contexto de la educación virtual, impulsada por la pandemia del COVID-19. Se realizó una revisión bibliográfica en bases de datos seleccionando artículos que abordaran el tema de desempeño docente en la educación virtual, publicados entre 2018 y 2021. La revisión destaca la importancia de abordar las brechas digitales en la educación virtual y su impacto en el desempeño docente, identificando retos así como desafíos que enfrentan los docentes en este nuevo entorno. Este estudio proporciono una base para entender las necesidades de los docentes en la educación virtual, así como también la importancia de desarrollar estrategias para mejorar su desempeño y abordar las brechas digitales.

Según Agualongo et al,(2023) El desempeño docente y la calidad educativa en instituciones de educación básica, bachillerato y educación superior de la provincia Bolívar. El estudio determina la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa, teniendo en cuenta las necesidades y el contexto de los actores clave. Su propósito principal es evaluar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de la provincia, determinar la calidad educativa en las instituciones y analizar la relación entre el desempeño pedagógico. La siguiente investigación se desarrolla en un contexto donde la calidad educativa es un desafío debido a políticas neoliberales que no consideran la diversidad y necesidades escolares. El propósito del estudio es contribuir a la reflexión y mejora del desempeño docente y la calidad educativa en la provincia Bolívar.

2.2 Marco científico

2.2.1 *Estrés laboral*

El estrés laboral Wellbeing (2022), define como una reacción física o emocional que se presentan cuando hay demasiada exigencia laboral se da por el desarrollo de actividades o tareas, esto afecta a la persona que lo padece física o mentalmente teniendo como consecuencia la baja motivación, concentración afectando directamente a la productividad de la organización.

El estrés es una condición que puede presentarse en cualquier etapa de la vida y, en el ámbito laboral, constituye un importante problema de salud ocupacional. Debido a su impacto en el bienestar de los trabajadores, ha sido ampliamente investigado, destacándose la necesidad de analizar cómo afecta tanto la salud física como la salud mental. Estos estudios han permitido comprender mejor sus causas, consecuencias y la importancia de desarrollar estrategias para prevenirlo e intervenir oportunamente. (Patlán Pérz, 2023)

El síndrome de burnout según Martínez y Sánchez (2025), es un estado de agotamiento mental físico y emocional que se relaciona con el estrés laboral y el estilo de vida del trabajador. Esto trae consecuencias graves en la salud mental y física, como la depresión y ansiedad. Sus signos de alerta son agotamiento mental en el trabajo, falta de entusiasmo laboral, problemas de concentración y reacciones exageradas en el trabajo. El síndrome de burnout afecta la calidad de vida laboral, vida social y familiar del trabajador.

2.2.2 Causas del estrés laboral

Según Wellbeing (2022), las principales causas del estrés laboral son las siguientes:

- Altas cargas de trabajo: Cantidades excesivas de trabajo y plazos poco realistas pueden llegar a provocar que las personas se sientan apuradas, presionadas y abrumadas.
- Cargas de trabajo insuficientes: En este caso los trabajadores sienten que sus habilidades están siendo infrautilizadas, lo que les hace sentirse más inseguros.
- Falta de control: No tener control sobre las actividades laborales desencadena estrés.
- Ausencia de apoyos: La falta de apoyo interpersonal o relaciones laborales deficientes hacen que el trabajador se sienta solo y estresado.

- Falta de habilidades: El estrés surge cuando se les pide a las personas que hagan un trabajo para el que no tienen experiencia o capacitación.
- Adaptación al cambio: Dificultad para adaptarse a un nuevo puesto, tanto en relación con el cumplimiento de los requisitos del nuevo puesto como para adaptarse a los posibles cambios en las relaciones con los otros compañeros de trabajo.

2.2.3 Tipos de estrés laboral

Según Ramos, (2012) existen dos tipos de estrés laboral:

1. El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo (p. 18).

2. El crónico: Es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresante de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá (p.19).

Situaciones que dependen de los factores de riesgo que las generan, son los denominados estresores psicosociales:

Estresores del ambiente físico

- **Iluminación:** Trabajar de noche o con poca luz puede causar cansancio, estrés y menor rendimiento laboral.
- **Ruido:** Los sonidos constantes afectan la concentración, la satisfacción y la productividad.
- **Ambiente contaminado:** La presencia de peligros o contaminación genera ansiedad y afecta el bienestar psicológico.
- **Temperatura:** El exceso de calor o frío provoca malestar y estrés térmico.
- **Vibraciones y sustancias tóxicas:** La exposición a radiaciones, químicos o malas condiciones higiénicas perjudica la salud y aumenta el estrés (Pg. 19).

Estresores del puesto y contenido del trabajo

- **Trabajo repetitivo:** La excesiva rutina genera monotonía, fatiga y mayor riesgo de accidentes.
- **Ambigüedad de roles:** No tener claras las funciones del cargo genera inseguridad y confusión.
- **Responsabilidad elevada:** Tener mucha responsabilidad con las personas o equipos aumenta la presión laboral.
- **Innovación tecnológica:** Los cambios tecnológicos generan temor cuando no existe capacitación adecuada.
- **Sobrecarga o falta de trabajo:** Tanto el exceso como la escasez de tareas afectan el equilibrio laboral.
- **Promoción y desarrollo profesional:** La falta de reconocimiento o promoción genera insatisfacción.
- **Horas extras:** las jornadas prolongadas ocasionan cansancio físico y mental (p. 19).

Estresores de la organización

- **Cambios en la organización:** Las modificaciones laborales cuando son difíciles de adaptar generan mayor estrés.
- **Gestión de personal:** Una mala administración de recursos humanos afecta el ambiente laboral.
- **Conflicto de rol:** La realización de actividades contrarias a los valores personales provoca incomodidad.
- **Estabilidad laboral:** La inseguridad de sobre conservar el empleo causa preocupación constante.
- **Insuficiente remuneración:** Los salarios bajos generan insatisfacción y estrés económico.
- **Clima organizacional:** Un ambiente de trabajo tenso afecta las relaciones y el desempeño.
- **Estilos gerenciales:** Los lideres autoritarios y rígidos limitan la participación de los empleados.

- **Falta de participación:** No permitir opiniones o decisiones conduce a la desmotivación.
- **Metas irracionales:** Las metas imposibles de cumplir generan presión y ansiedad.

Estresores relacionados con la organización y las relaciones laborales

- **Comunicación formal e informal:** La mala comunicación aumenta el aislamiento y dificulta el trabajo.
- **Acoso laboral:** El comportamiento ofensivo o el mobbing afectan la salud emocional y el desempeño (p. 19).

Estresores relacionados con la persona

- **Factores familiares, sociales y económicos:** Los problemas externos influyen en el estado emocional del trabajador.
- **Procesos relacionados con el rol:** El conflicto entre la vida laboral y familiar genera tensión.
- **Procesos de desbordamiento:** Los problemas del hogar afectan el trabajo y viceversa.
- **Procesos de socialización:** Los valores y experiencias personales influyen en la conducta laboral (p. 19).

2.2.4 Importancia de la prevención del estrés laboral en docentes

Prevenir el estrés ayuda a disminuir problemas como la ansiedad, fatiga, irritabilidad, insomnio y síndrome de burnout. Favoreciendo a un ambiente laboral más saludable y fortaleciendo las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y autoridades educativas. Cuando el docente mantiene un adecuado bienestar emocional, puede desarrollar sus actividades con mayor creatividad, compromiso y eficiencia (Rodríguez et al, 2022).

Prevenir el estrés ayuda a disminuir problemas como ansiedad, fatiga, irritabilidad, insomnio y síndrome de burnout, favorece un ambiente laboral más saludable y fortalece las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y autoridades educativas. Cuando el docente mantiene un adecuado bienestar emocional, puede desarrollar sus actividades con mayor creatividad, compromiso y eficiencia (Castañeda y Sánchez,2022).

2.2.5 Estrategias de afrontamiento del estrés laboral

Son técnicas y habilidades que las personas utilizan para manejar y reducir el estrés en su vida cotidiana. Estas estrategias incluyen el desarrollo de habilidades de resolución de problemas, la relajación, el ejercicio físico, la meditación, entre otros. La importancia de las estrategias de afrontamiento al estrés radica en su capacidad para mejorar la salud mental y física de las personas, así como para reducir la probabilidad de desarrollar trastornos relacionados con el estrés.

Un estudio reciente publicado en la revista científica "Frontiers in Psychology" destaca que las estrategias de afrontamiento al estrés son esenciales para ayudar a las personas a manejar situaciones estresantes y a prevenir trastornos de ansiedad y depresión. Así mismo, la resiliencia se refiere a la capacidad de las personas para adaptarse y recuperarse de situaciones adversas y estresantes, y es considerada una habilidad importante para el bienestar psicológico y emocional.

La resiliencia resulta ser vital en el día a día de las personas, pues significa su capacidad para mejorar la calidad de vida de las personas y reducir la probabilidad de desarrollar trastornos psicológicos, como la depresión y la ansiedad, la resiliencia también puede ayudar a las personas a alcanzar sus metas y objetivos personales y profesionales, incluso en situaciones difíciles y desfavorables (Sixtos, 2022).

2.2.6 Características del estrés laboral

- ***Cansancio emocional:*** hace referencia una notable pérdida de energía, un desgaste físico, psicológico y una sensación de fatiga que afecta tanto al cuerpo como a la mente. En el contexto académico, se manifiesta cuando una persona presenta síntomas tanto somáticos como psicológicos y experimenta una disminución en su energía para llevar a cabo las actividades académicas. Este agotamiento emocional puede tener un impacto diverso en la vida de un individuo, influyendo en su rendimiento académico, sus aspiraciones profesionales, su bienestar personal y sus relaciones familiares (Gustavo, 2024).
- **Demandas laborales:** Estas son las tareas físicas, psicológicas y temporales que requiere un trabajo. Las demandas altas se caracterizan por trabajos que son

psicológicamente exigentes y requieren mucho esfuerzo y tiempo (Fernández et al, 2024).

- **Estrés Crónico:** implica una sobrecarga que permite a la persona sentir que, si pudiera manejar todo, las cosas mejorarían. El estrés crónico es más amplio y puede incluir una variedad de síntomas físicos y psicológicos, como irritabilidad, problemas en la salud y ansiedad. (Fernández et al, 2024).

2.2.7 Desempeño del docente

Según Delgado (2020), el desempeño docente comprende las actividades que se realizan, las cuales están determinadas por factores vinculados al propio profesional, a los estudiantes y al entorno educativo. Este desempeño puede analizarse en distintos aspectos, como el entorno sociocultural en el que se desarrolla y la capacidad del docente para reflexionar sobre su propia práctica. Su evaluación tiene como finalidad contribuir al mejoramiento de la calidad y al fortalecimiento profesional de los docentes, por lo que debe realizarse con base en criterios previamente definidos que permitan una valoración adecuada.

2.2.8 Relación entre el estrés laboral y el desempeño del docente

Según Zapata (2021), mencionan que el estrés laboral es una situación que se presenta con frecuencia en la labor docente e influye en el bienestar docente. Muchos docentes enfrentan niveles de estrés que afecta el rendimiento y sus actividades diarias, por esa razón es importante aplicar acciones que permiten reducir y prevenir esta problemática favoreciendo un ambiente laboral más saludable y mejorando el desempeño del docente.

2.2.9 La gestión del talento humano y el bienestar laboral

Según Ríos (2025), menciona que el bienestar de los empleados es un aspecto importante para el fundamental para el crecimiento de las organizaciones. Asimismo, fomenta la salud mental y la inclusión en el entorno laboral favorece la permanencia del talento humano, mejora el desempeño de los trabajadores y fortalece el ambiente organizacional.

2.2.9.1 Síntesis

El estrés laboral en los docentes es una situación que puede afectar tanto su bienestar como el desarrollo de sus actividades profesionales. Analizar esta problemática desde la gestión del talento humano permite identificar acciones que contribuyan a reducir sus efectos y mejorar el desempeño laboral. Diversos estudios señalan que niveles elevados de estrés pueden influir negativamente en la labor docente, mientras que un ambiente de trabajo adecuado favorece la motivación, el compromiso y un mejor rendimiento en las actividades educativas.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Variable independiente: Estrés Laboral

Según Avila Vera, (2023) el estrés laboral se da mayormente en los entornos de trabajo, se refiere a las consecuencias psicológicas y físicas que sufren un colaborador por problemáticas en su lugar de trabajo que sobrepasa su capacidad de afrontamiento y causan problemas en el funcionamiento del trabajador. El estrés puede influir negativamente tanto en ámbito laboral como en su vida personal.

2.3.2 Síndrome de burnout

Valadez et al., (2022) menciona que el burnout es una consecuencia del estrés laboral continuo, el cual se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, lo cual implica la disminución de la productividad en el trabajo y es experimentado como una pérdida de energía, la cual no se repone después de unos días de descanso. Hace referencia a un tipo de estrés laboral generado principalmente en aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con otras personas, en especial, en una relación de ayuda o donde se establece una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del propio trabajo (p. 52).

2.3.3 Bienestar laboral

García et al., (2023) menciona que el bienestar laboral es una serie de situaciones organizacionales que se deben desarrollarse con el propósito de una efectiva percepción de talento humano de estar en un ambiente de trabajo adecuado a sus expectativas profesionales y personales. Cuando hay un ambiente adecuado el colaborador se siente motivado en el

logro de sus responsabilidades y se va empoderando con los objetivos de la organización creciendo su compromiso (p. 57).

2.3.4 Clima organizacional

Según Tinoco, (2023) se refiere al comportamiento colectivo de los trabajadores, de cómo perciben su ambiente de trabajo y al conjunto de significados que desde la psicología le atribuyen; es decir, el clima no es tanto un elemento específico que favorece al entorno del trabajo psicosocial, sino el resumen de cómo los trabajadores perciben el ambiente de trabajo y su impacto (p. 218).

2.3.5 Carga de trabajo

"La carga de trabajo se define como el conjunto de demandas físicas y mentales que una tarea impone al trabajador afectando su desempeño y bienestar general, En este sentido, el estrés por carga laboral es un problema común que puede afectar la salud y bienestar del trabajador y como consecuencia influye la calidad del servicio, seguridad y satisfacción del personal" (Suárez et al, 2025).

2.3.6 Demandas laborales

Las distintas demandas a las que están expuestos los docentes dentro de su rol laboral, pueden desencadenar en malestar físico y psicológico, al mismo tiempo, la respuesta de los individuos dependerá de las dimensiones de personalidad dominantes, debido a que éstas establecen y predicen el comportamiento ante diferentes situaciones (Rodríguez et al, 2022).

2.3.7 Salud mental en docentes

La salud mental docente, debe ser abordada desde la descripción de los síntomas de ansiedad, insomnio, ineficacia en el rol social y depresión, para luego complementarse con la interpretación de las opiniones, representaciones, puntos de vista y significados de los propios participantes que viven el día a día de la docencia, de sus condiciones y limitantes (Noroña y Vega, 2022).

2.3.8 Variable Dependiente: Desempeño docente

Borja et al., (2022) menciona que el desempeño del docente es un conjunto de acciones que se ejecuta afuera y dentro del aula con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios bajo a los principios del Modelo Educativo Institucional.

La actividad docente involucra a la coordinación, gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación, que implican actividades orientadas a planificar, organizar, coordinar, y enseñar a los estudiantes, evaluando su aprendizaje (p. 137).

2.3.9 Rendimiento laboral

"Rendimiento laboral de los empleados es un indicador de la eficiencia y la productividad de una organización, sin embargo, el rendimiento laboral también se define como el conjunto de comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen en los objetivos organizacionales" (Álvarez et al, 2024, p.3).

2.3.10 Capacitación docente

"La capacitación docente debe presentarse de manera permanente innovadora y flexible además adaptarse a los problemas, necesidades, y expectativas de los diferentes participantes del sistema educativo" (Vera et al, 2023 , p.798).

2.3.11 Motivación laboral

"La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso, tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto, la motivación es un gran tema dentro de cada negocio, pero tiene sus peculiaridades" (Parrales et al, p.180).

2.3.12 Productividad

"Se define a la productividad como la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado" Ramírez et al, 2022, p.192).

2.3.13 Calidad educativa

"La calidad educativa se manifiesta como un vehículo crucial para el desarrollo humano integral, fomentando el crecimiento personal y la contribución social. Su evolución tiene como objetivo potenciar habilidades, internalizar valores y mejorar la calidad de vida

incluso enfocándose en el desarrollo humano, integra valores como la justicia, la inclusión y la democracia" (Espino et al, 2023, p. 3).

2.3.14 Gestión del aula

"La autoeficacia docente en la gestión del aula está vinculada a la confianza y seguridad que los educadores tienen en su capacidad para manejar eficazmente las dinámicas y situaciones que surgen en el entorno educativo. En otras palabras, se refiere a la forma en cómo los profesores perciben su habilidad para mantener la disciplina, promover un ambiente de aprendizaje positivo y resolver los conflictos que puedan surgir en el salón de clases" (Bravo, 2024, p.32).

2.3.15 Eficacia docente

"la eficacia docente ha focalizado su atención en la determinación de las tareas que deben ser desarrolladas en el aula, aludiendo para ello al ambiente de aula, los métodos de enseñanza, los apoyos emocionales e instruccionales, la revisión de las tareas del alumnado o la atención a las estrategias metacognitivas" (Fernández et al 2021, p.3).

2.4 Marco Legal

2.4.1 *Constitución de la República del Ecuador*

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".

Art. 326.- literal 5 "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar".

Art. 349.- "El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente".

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PUBLICO

Art. 22.- "Deberes de las o los servidores públicos- Son deberes de las y los servidores públicos: literal b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades".

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.

"Literal l. Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (Gob.ec, 2021).

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.

a) "Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,"

b) "Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo".

Art. 71.- Programas de formación y capacitación. – "Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN".

Código de trabajo

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos: "Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro

para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo" (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2015).

Art. 347.- Riesgos del trabajo. – "Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad".

"Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes" (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2015).

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. – "Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social" (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2015).

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior. – "El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley" (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2010).

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes. – "Son derechos de las y los estudiantes los siguientes":

a) "Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos";

b) "Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades";

c) "Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución";

d) “Participar en el proceso de evaluación y acreditación de su carrera”;

e) “Elegir y ser elegido para las representaciones estudiantiles e integrar el cogobierno, en el caso de las universidades y escuelas politécnicas”;

f) “Ejercer la libertad de asociarse, expresarse y completar su formación bajo la más amplia libertad de cátedra e investigativa”;

g) “Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento”;

h) “El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz”;

i) “Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior; y”,

j) “A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia” (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2010).

Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. “Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes”:

a) “Ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista, cultural o de otra índole”;

b) “Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad”;

c) “Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas”;

d) “Participar en el sistema de evaluación institucional”;

e) “Elegir y ser elegido para las representaciones de las y los profesores en las instancias directivas, e integrar el cogobierno”;

f) “Para el caso de las y los servidores públicos, ejercer los derechos previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público. En el caso de las y los trabajadores de las instituciones de educación superior privadas, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo”;

g) “Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación de la cultura y el conocimiento”;

h) “Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica; y”

i) “Ejercer libremente el derecho de asociación” (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2010).

Art. 6.1.- “Deberes de las y los profesores e investigadores: Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:

a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones”

b) “Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones”

c) “Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes”;

d) “Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad”

e) “Someterse periódicamente a los procesos de evaluación; y”

f) “Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen” (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2010).

Art. 8.- Fines de la Educación Superior. – “La educación superior tendrá los siguientes fines: a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica, de las artes y de la cultura y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico”

c) “Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional”;

d) “Formar académicos y profesionales responsables, en todos los campos del conocimiento, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las

instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social";

e) "Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo";

f) "Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional en armonía con los derechos de la naturaleza constitucionalmente reconocidos, priorizando el bienestar animal";

g) "Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico";

h) "Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o vinculación con la sociedad";

i) "Impulsar la generación de programas, proyectos y mecanismos para fortalecer la innovación, producción y transferencia científica y tecnológica en todos los ámbitos del conocimiento";

j) "Reconocer a la cultura y las artes como productoras de conocimientos y constructoras de nuevas memorias, así como el derecho de las personas al acceso del conocimiento producido por la actividad cultural, y de los artistas a ser partícipes de los procesos de enseñanza en el Sistema de Educación Superior";

k) "Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe superior, con criterios de calidad y conforme a la diversidad cultural; y",

l) "Fortalecer la utilización de idiomas ancestral y expresiones culturales, en los diferentes campos del conocimiento" (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2010).

Art. 12.- Principios del Sistema. – "El Sistema de Educación Superior se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global".

"El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad,

interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación".

"Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley" (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2010).

Art. 13.- Funciones del Sistema de Educación Superior. – "Son funciones del Sistema de Educación Superior":

a) "Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia";

b) "Promover la creación, desarrollo, transmisión y difusión de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura";

c) "Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados en todos los campos del conocimiento, para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística";

d) "Fortalecer el ejercicio y desarrollo de la docencia y la investigación científica en todos los niveles y modalidades del sistema";

e) "Evaluar y acreditar a las instituciones del Sistema de Educación Superior, sus programas y carreras, y garantizar independencia y ética en el proceso";

f) "Garantizar el respeto a la autonomía universitaria responsable";

g) "Garantizar el cogobierno efectivo, democrático y participativo";

h) "Promover el ingreso del personal docente y administrativo, en base a concursos públicos previstos en la Constitución";

i) "Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización y perfeccionamiento profesional para los actores del sistema";

j) "Garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades";

k) "Promover mecanismos asociativos con otras instituciones de educación superior, así como con unidades académicas de otros países, para el estudio, análisis, investigación y

planteamiento de soluciones de problemas nacionales, regionales, continentales y mundiales";

l) "Promover y fortalecer el desarrollo de las lenguas, culturas y sabidurías ancestrales de los pueblos y nacionalidades del Ecuador en el marco de la interculturalidad";

m) "Promover el respeto de los derechos de la naturaleza, la preservación de un ambiente sano y una educación y cultura ecológica";

n) "Garantizar la producción de pensamiento y conocimiento articulado con el pensamiento universal";

o) "Brindar niveles óptimos de calidad en la formación y en la investigación";

p) "Implementar políticas y programas institucionales con el fin de erradicar cualquier forma de violencia";

q) "Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial- económica, emocional)";

r) "Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género; y"

s) "Establecer mecanismos de denuncia y ulterior reparación en caso de hechos probados. Estos mecanismos podrán ser implementados contra cualquier integrante de la comunidad universitaria" (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2010).

REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO CONSEJO EDUCACION SUPERIOR

Art. 11.- Organización del aprendizaje. – "La organización del aprendizaje consiste en la planificación del proceso formativo del estudiante, a través de actividades de aprendizaje: componente de docencia, componente de prácticas de aplicación y experimentación de los aprendizajes y componente de aprendizaje autónomo, que garantizan los resultados pedagógicos correspondientes a los distintos niveles de formación y sus modalidades.

La organización del aprendizaje deberá considerar el tiempo que un estudiante necesita invertir en las actividades formativas y en la generación de los productos académicos establecidos en la planificación micro curricular".

La organización del aprendizaje tendrá como unidad de planificación el período académico.

Art. 13.- Período académico. – "Los períodos académicos en el Sistema de Educación Superior, serán ordinarios y extraordinarios".

"Período académico ordinario. - A efectos de facilitar la movilidad académica en el Sistema de Educación Superior, las IES implementarán al menos dos períodos académicos ordinarios al año, con un mínimo de 16 semanas efectivas para la realización de actividades formativas en cada período. En el caso de las carreras de Medicina Humana y de nivel tecnológico superior o sus equivalentes, el período académico ordinario tendrá una duración mínima de 18 semanas efectivas. En todos los casos, la fase de evaluación podrá ser planificada dentro o fuera de cada período académico ordinario".

"En las carreras, durante la semana de trabajo académico, un estudiante a tiempo completo deberá dedicar entre 45 y 55 horas para las actividades de aprendizaje".

"En las IES, el inicio de las actividades de cada período académico ordinario a nivel nacional, se realizará en los meses de marzo a mayo, y de septiembre a noviembre".

"Las carreras que se amparan en convenios internacionales de conformidad con el artículo 133 de la LOES, y las carreras de formación policial y militar, al igual que los programas de posgrado, por su naturaleza, podrán planificar sus períodos académicos de modo diferente". "Estas carreras y los programas no estarán exentos del cumplimiento de los demás requisitos académicos establecidos en el presente Reglamento".

"Período académico extraordinario. Las instituciones de educación superior podrán implementar, adicionalmente, períodos académicos extraordinarios en un número menor a 16 semanas durante el año académico, de tal manera que las actividades formativas y de evaluación se concentren en el correspondiente período".

"Las horas destinadas a las prácticas pre profesionales, al trabajo de titulación y a otras actividades de aprendizaje se podrán desarrollar tanto en los períodos académicos ordinarios como extraordinarios. En el caso de que se realicen en períodos extraordinarios, el tiempo total de duración de la respectiva carrera no puede ser inferior al determinado en este Reglamento".

Art. 14.- Número de asignaturas, cursos o sus equivalentes por carrera en la educación técnica superior, tecnológica superior y equivalentes; y, de grado. – "A

efectos de racionalizar y optimizar el proceso de aprendizaje, las carreras planificarán sus currículos de acuerdo a la siguiente tabla":

- Niveles de formación numero
- Máximo de asignaturas
- Técnico superior 24
- Tecnológico superior 30
- Licenciaturas 54
- Ciencias básicas 60

"Tercer ingenierías, nivel, de arquitectura, grado odontología y medicina veterinaria 60 medicina humana 72"

"Las asignaturas, cursos o sus equivalentes en las carreras de modalidad presencial se distribuirán de manera secuencial e intensiva a lo largo de los períodos académicos en jornadas de hasta 6 horas diarias para el componente de docencia, con al menos dos asignaturas, cursos o similares por periodo académico ordinario".

"Son estudiantes regulares de las IES, quienes se encuentren matriculados en al menos el 60% de las asignaturas, cursos o sus equivalentes, que permite su malla curricular, por cada periodo académico ordinario".

"Ningún profesor podrá dictar más de tres diferentes asignaturas, cursos o sus equivalentes, de manera simultánea en un período académico ordinario, independientemente del número de paralelos que la IES le asigne".

Art. 15.- Actividades de aprendizaje. – "La organización del aprendizaje se planificará incluyendo los siguientes componentes2:

1. Componente de docencia. – "Corresponde a actividades de aprendizaje asistidas por el profesor. Podrán incorporar actividades pedagógicas orientadas a la contextualización, organización, explicación y sistematización del conocimiento científico, técnico, profesional y humanístico, desarrolladas en diferentes ambientes de aprendizaje".

Estas actividades comprenderán:

a. Actividades de aprendizaje asistido por el profesor. – "Corresponden a aquellas actividades que se realizan con el acompañamiento del docente en los diferentes ambientes de aprendizaje". "Pueden ser conferencias, seminarios, orientación para estudio de casos,

foros, clases en línea en tiempo sincrónico, docencia en servicio realizada en los escenarios laborales, entre otras".

b. Actividades de aprendizaje colaborativo. – "Comprenden actividades grupales en interacción con el profesor, incluyendo las tutorías". "Están orientadas a procesos colectivos de organización del aprendizaje, que abordan proyectos, con temáticas o problemas específicos de la profesión orientadas al desarrollo de habilidades de investigación para el aprendizaje".

"Son actividades de aprendizaje colaborativo, entre otras: proyectos de integración de saberes, construcción de modelos y prototipos, proyectos de problematización y resolución de problemas o casos; sistematización de prácticas de investigación e intervención, que incluyan metodologías de aprendizaje que promuevan el uso de diversas tecnologías de la información y la comunicación, así como metodologías en red, tutorías in situ o en entornos virtuales".

2. Componente de prácticas de aplicación y experimentación de los aprendizajes. – "Está orientado al desarrollo de experiencias de aplicación de los aprendizajes. Estas prácticas pueden ser, entre otras: actividades académicas desarrolladas en escenarios experimentales, clínicas jurídicas o consultorios jurídicos gratuitos de las IES, laboratorios, prácticas de campo, trabajos de observación dirigida, resolución de problemas, talleres, entornos virtuales o de simulación, manejo de base de datos y acervos bibliográficos, entre otros. La planificación de estas actividades deberá garantizar el uso de conocimientos teóricos, metodológicos y técnico-instrumentales y podrá ejecutarse en diversos entornos de aprendizaje".

"Las actividades prácticas deben ser planificadas y evaluadas por el profesor. Pueden ser implementadas y supervisadas por el personal académico no titular ocasional 2 o los ayudantes de cátedra y de investigación".

3. Componente de aprendizaje autónomo. – "Comprende el trabajo realizado por el estudiante, orientado al desarrollo de capacidades para el aprendizaje independiente e individual. Este trabajo será diseñado, planificado y orientado por el profesor, para alcanzar los objetivos y el perfil de egreso de la carrera o programa. Su implementación y orientación podrán ser apoyadas por el personal académico no titular ocasional 2".

"Son actividades de aprendizaje autónomo, entre otras: la lectura; el análisis y comprensión de materiales bibliográficos y documentales, tanto analógicos como digitales; la generación de datos y búsqueda de información; la elaboración individual de ensayos, trabajos y exposiciones" (EL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR, 2017).

Georreferencial

La investigación se llevará a cabo en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, que se encuentra en el cantón San Miguel, en la provincia de Bolívar, Ecuador. Esta universidad es parte del sistema público de educación superior y su misión es contribuir al desarrollo académico y social de la región, formando profesionales altamente capacitados.

La Extensión San Miguel cuenta con un equipo docente diverso que enfrenta condiciones laborales similares en términos de carga horaria, evaluación institucional y acceso a recursos tecnológicos. Estas características convierten a la institución en un lugar ideal para analizar temas relacionados con el estrés laboral y el rendimiento de los docentes, en un contexto que refleja el sistema universitario público ecuatoriano.

2.5 Marco referencial

Figura 1

Ubicación Google Earth de la institución



Nota: Extraído de Google Earth. https://maps.app.goo.gl/QztXpXHMZvfkdU4Z9 (mayo, 2025)

CAPITULO III

Metodología

3.1Tipo de investigación

3.1.1 Investigación descriptiva

El presente estudio es de naturaleza descriptiva, se enfoca en examinar, identificar y detallar las particularidades y manifestaciones del estrés en el trabajo, así como su efecto en el rendimiento del docente en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. Su propósito es ofrecer una comprensión clara y minuciosa de la situación existente de los educadores, detallando los aspectos que provocan estrés, los grados en los que este se presenta y cómo influye en la eficacia y calidad del desempeño académico.

Esta investigación permitirá entender las condiciones laborales, los recursos que ofrece la institución y las percepciones de los docentes sobre su entorno laboral, factores que afectan directamente su bienestar y el desempeño profesional. El enfoque descriptivo es crucial porque facilita la interpretación de la realidad laboral en el margen universitario esto identifica los principales obstáculos y oportunidades para mejorar la gestión en el talento humano dentro del ámbito del docente.

3.1.1.1 Aplicada

El estudio es práctico y pretende utilizar la teoría existente sobre el estrés laboral y el desempeño del docente para abordar un problema concreto en el contexto de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, la estrategia principal es sugerir acciones que ayuden a disminuir el estrés en el trabajo y mejora el rendimiento del docente fomentando un entorno saludable y productivo. La investigación es una guía de implementación de acciones de mejora fundamentadas en los datos obtenidos.

3.2 Métodos de investigación

3.2.1 Método deductivo

El método utilizado es el deductivo porque se basa en teorías y los principios generales del estrés y el desempeño del docente, para aplicar al caso específico de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. De esta manera se puede contrastar los postulados teóricos con la realidad institucional que determina en medida al estrés laboral y afecta la eficiencia, calidad de trabajo, y motivación.

3.2.2 No experimental

Este enfoque no incluye experimentación ya que el investigador no alterara las variables. La investigación se enfocará en determinar la conexión entre el estrés en el trabajo y el rendimiento de los docentes sin alterar los procesos ni las condiciones laborales, Este enfoque es el más apropiado ya que pretende examinar la situación de los profesores de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel.

3.3 Enfoque de la investigación

3.3.1 Enfoque cuantitativo

En el enfoque cuantitativo se recopilarán y examinarán datos numéricos que ayuden a evaluar los niveles de estrés relacionados con el trabajo y su efecto en el desempeño del docente.

El propósito es llevar a cabo encuestas estructuradas dirigidas a los profesores de la Universidad Estatal De Bolívar Extensión San Miguel, el objetivo es recabar información estadística sobre las manifestaciones, repercusiones del estrés. Este enfoque facilitara la obtención de los resultados obtenidos para entender la conexión entre las condiciones de trabajo y el rendimiento profesional en la institución.

3.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

3.4.1 Instrumentos

3.4.1.1 Cuestionario

Esta será la principal herramienta de aplicación de la encuesta, constará de preguntas de opción múltiple y una escala Likert que permitirá medir el nivel de estrés, las causas más

comunes y su impacto en el rendimiento académico. La información recogida facilitara los análisis estadísticos de los resultados mediante un cuestionario que identificara áreas que requieran especial atención.

3.4.2 Técnicas de recopilación de datos

3.4.2.1 Encuesta

Es el método principal y será una encuesta aplicada a los docentes de la extensión san miguel. El cuestionario estará diseñado con preguntas cerradas y estructuradas que permitan obtener información cuantitativa sobre el nivel de causas percibidas, impacto en el desempeño y satisfacción laboral. Esta herramienta permite recopilar datos obtenidos y estadísticos fundamentales para el análisis de las condiciones laborales y el bienestar de los docentes.

3.4.2.2 Guía de preguntas abiertas

Para las reuniones con los responsables de la universidad, se utilizará un conjunto de preguntas abiertas, diseñando para indagar a fondo los elementos institucionales que aumentan o disminuyen la tensión en el trabajo. Los interrogantes facilitaran entender las técnicas actuales en la gestión educativa y las aspiraciones de progreso en el ambiente laboral, desarrollo profesional y respaldo institucional.

3.5 Universo, Población y Muestra

3.5.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por los docentes que desempeñan funciones activas en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. Sin embargo, para el desarrollo de la presente investigación se consideró únicamente a los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano, debido a que esta constituye el ámbito específico de análisis del estudio. En consecuencia, la población estuvo integrada por 16 docentes**,** quienes participaron como sujetos de investigación.

3.5.2 Muestra

El grupo de estudio es reducido, se considerará a todos los profesores como la selección, omitiendo el uso de métodos de muestreo, esto facilitará la obtención de los resultados más exactos del entorno institucional.

3.6 Procesamiento de la información

El manejo de datos está vinculado con el fin de procesar y examinar la información recogida a través de las encuestas y será organizada en tablas Excel. Estos datos se analizarán utilizando el software IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0 para llevar a cabo análisis estadísticos descriptivos. Se crearán tablas de frecuencia y gráficos que faciliten una comprensión clara y visual de los resultados. El examen de la información permitirá identificar la conexión entre el estrés laboral y el rendimiento de los docentes, formando conclusiones validadas y sugerencias adecuadas para mejorar el ambiente laboral en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel.

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados cuantitativos de la encuesta.

4.1.1 Alfa de Cronbach

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,745	16

Nota: Analizado en IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0 con el 100 % de elementos válidos.

El análisis de confiabilidad en Alfa de Cronbach da como resultado un 0,750 lo que indica que el instrumento tiene un nivel confianza bueno para lo cual da la sustentabilidad estadística a la investigación.

4.1.2 Prueba de normalidad

Tabla 4

Normalidad de datos

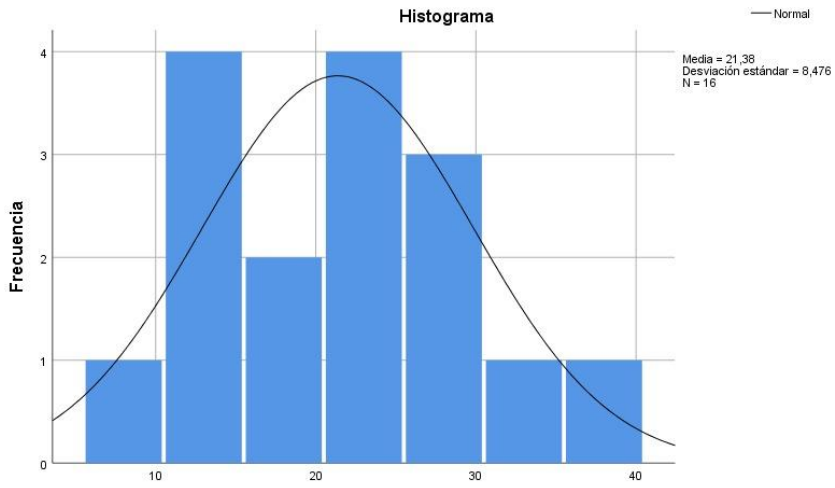
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Estrés laboral	0,973	16	0,891
Desempeño de docentes	0,932	16	0,578

Nota: Analizado en IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0.

En la prueba de normalidad, para la variable independiente estrés laboral se establece en un nivel bueno en 0,973 con nivel de significancia de (0,891) y la variable dependiente desempeño laboral en 0,973 sig. (0,578). Lo que indica que los datos son normales ya que p>0,05, por lo tanto, el método para encontrar la correlación será Pearson.

Figura 2

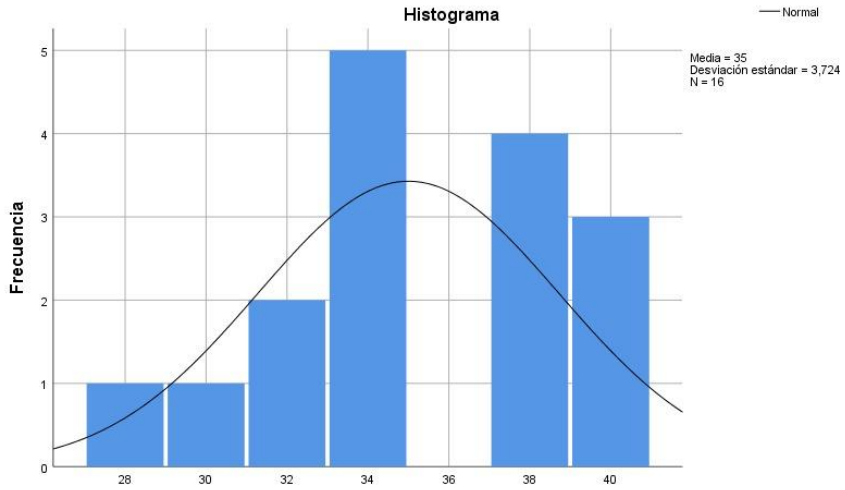
Prueba de normalidad para variable independiente



Nota: Elaborado a partir de análisis estadístico en IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0.

Figura 3

Prueba de normalidad para Variable dependiente



Nota: Elaborado a partir de análisis estadístico en IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0.

4.2 Análisis e interpretación de resultados

4.2.1 Estadísticos descriptivos

Introducción estadística

4.2.1.1 Nivel de estrés laboral

4.2.1.1.1 Dimensión demandas laborales

Pregunta N°1

¿La cantidad de tareas y responsabilidades que debo cumplir simultáneamente afecta negativamente la calidad de mi planificación pedagógica?

Figura 4

Frecuencia para Demandas laborales A



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretacion:

Según los resultados, un 44% de los encuestados percibe las múltiples tareas influyen de manera ocasional en su planificación pedagógica, sin embargo, el 25% señala que este impacto es constante y el 19% indica que no se ven afectados. Asimismo, el 6% en casi nunca y casi siempre refleja situaciones menos frecuentes, pero muestran diferencias individuales en la gestión de la carga laboral.

Según los resultados de la figura 4, identificamos que la acumulación de responsabilidades y tareas representa un factor de estrés significativo, que afecta principalmente de manera ocasional, pero en algunas situaciones se convierte en una

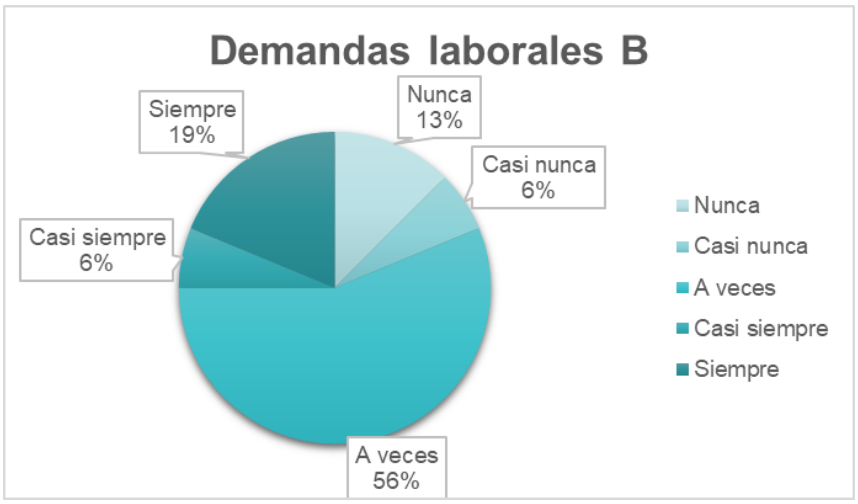
dificultad constante lo que puede generar dificultades en la organización y la calidad de clases.

Pregunta N°2

¿Los plazos ajustados que enfrento me impiden dedicar el tiempo necesario para preparar mis clases adecuadamente?

Figura 5

Frecuencia para Demandas laborales B



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Según los resultados, un 56% perciben que los plazos ajustados afectan ocasionalmente la preparación adecuadamente sus clases predominando la respuesta a veces. Un 19% manifiesta que esta situación ocurre de forma constante, evidenciando que un grupo de docentes enfrenta limitaciones permanentes en su trabajo. Sin embargo, el 13% indica que no se ve afectado, lo que surgiere que algunos logran gestionar eficazmente sus tiempos pese a las exigencias. Por otro lado, un 6% en casi nunca y casi siempre refleja percepciones menos frecuentes, pero que evidencian diferencias individuales en la adaptación a los plazos establecidos.

Según los resultados de la figura 5, se evidencia que los plazos ajustados inciden de manera intermitente en la preparación de clases, lo que puede afectar la calidad del proceso educativo. Asimismo, esta situación genera presión y sobrecarga laboral en los docentes, dificultando la adecuada planificación pedagógica y el cumplimiento eficiente de sus

actividades académicas. Por consiguiente, el exceso de responsabilidades en tiempos limitados puede influir negativamente en el desempeño docente y en el bienestar laboral.

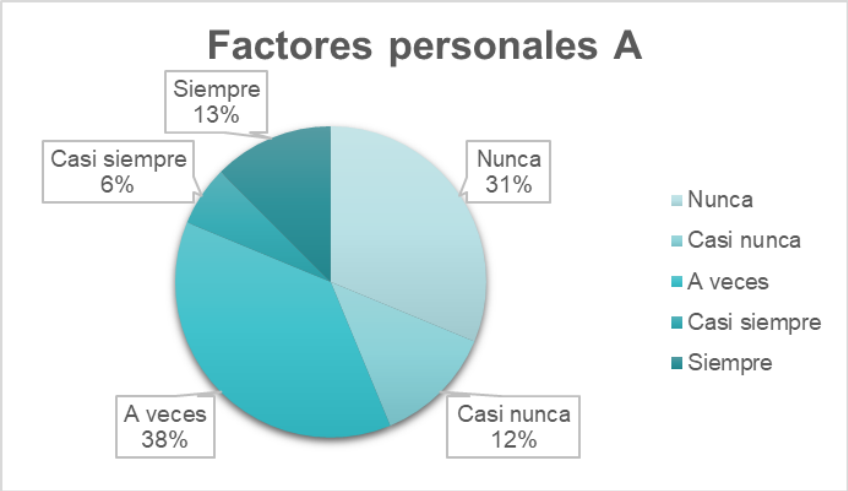
4.2.1.1.2 Factores personales

Pregunta N°3

¿La dificultad para mantener la calma bajo presión laboral reduce mi capacidad de comunicarme con claridad durante el proceso de enseñanza?

Figura 6

Frecuencia para Factores personales A



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Según los resultados el 38% de los encuetados presenta la dificultad para mantener la calma bajo presión laboral lo que afecta su capacidad de comunicación durante la enseñanza. El 31% indica no se ve afectado, lo se evidencia que logran manejar adecuadamente sus emociones frente a situaciones de estrés. Sin embargo, un 13% manifiesta que esta dificultad se presenta de forma constante por otro lado el 6% en casi siempre y el 13% en casi nunca reflejan percepciones menos frecuentes que evidencian diferencias individuales en el control emocional

Según los resultados, se identificó que el impacto de los factores personales no es homogéneo; sin embargo, estos influyen en la calidad del proceso comunicativo y en la interacción pedagógica. Asimismo, las condiciones emocionales y personales pueden afectar

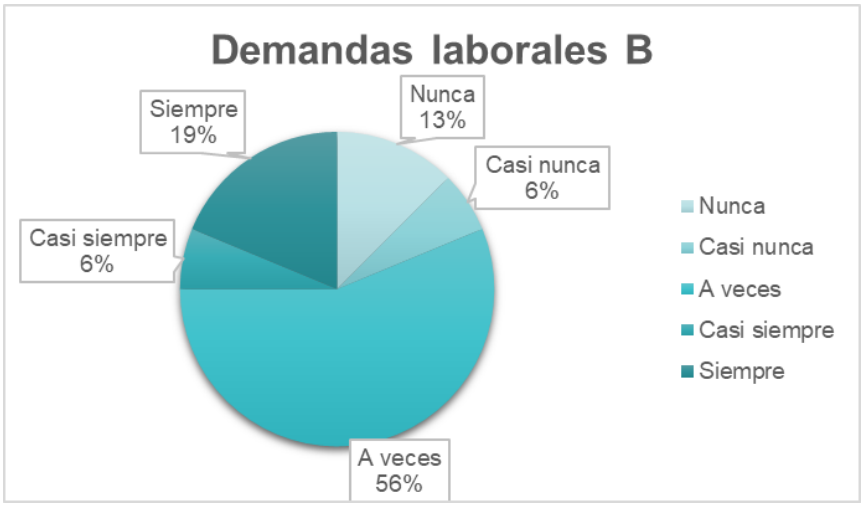
la manera en que los docentes desarrollan sus actividades académicas y establecen relaciones dentro del entorno educativo.

Pregunta N°4

¿Cuándo no puedo desconectarme de los problemas del trabajo, mi rendimiento en la ejecución de las clases se ve afectado?

Figura 7

Frecuencia para Factores personales B



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Según los resultados la mayoría de los encuestados indican con un 38% que nunca le afecta la dificultad para desconectarse de los problemas laborales. Mientras tanto el 38% manifiesta que esto ocurre a veces. Sin embargo, el 13% afirma que esta situación es constante, lo que refleja una afectación continua en su desempeño. Por otro lado, el 6% en casi nunca y casi siempre representa casos menos frecuentes, pero que muestran diferencias individuales en el manejo emocional.

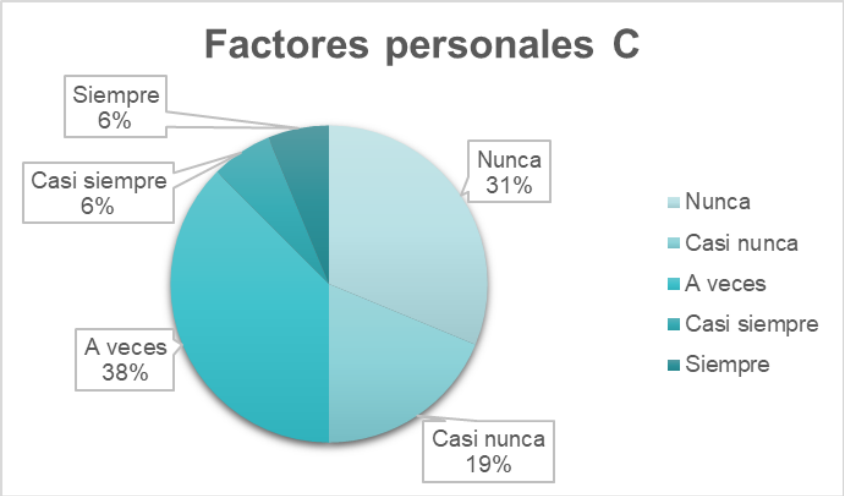
Según los datos de la figura 7, se evidencio que los factores personales intervienen de manera variable en el desempeño, especialmente en la capacidad de separar lo laboral y lo personal. Además, esta situación puede influir en el bienestar emocional del docente y en la calidad de sus funciones académicas dentro del entorno educativo.

Pregunta N°5

¿Sentirme limitado para organizar mis actividades laborales afecta mi efectividad en la planificación pedagógica?

Figura 8

Frecuencia para Factores personales C



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Según los resultados, un 38% de los docentes manifiestan que los factores personales afectan a veces su capacidad para organizar sus actividades laborales, mientras tanto un 31% que indica que nunca se ve afectado. Además, un 19% manifiesta que esto ocurre casi nunca, mientras que un 6% en "Casi siempre" y otro 6% en "Siempre" reflejan casos menos frecuentes, pero que evidencian ciertas dificultades constantes.

Según los resultados de la figura 8, se observó que los factores personales influyen de manera intermitente en la organización del trabajo docente, pudiendo afectar su planificación pedagógica. Asimismo, estas situaciones pueden generar dificultades en la administración del tiempo y en el cumplimiento eficiente de las actividades académicas.

4.2.1.1.3 Factores organizacionales

Pregunta N° 6

¿La falta de apoyo de mis compañeros ante dificultades laborales genera tensión impacta negativamente en mi desempeño frente a los estudiantes?

Figura 9

Frecuencia para Factores organizacionales A



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Los resultados reflejan que la mayor parte de los docentes 38% que la falta apoyo de sus compañeros influyen en su desempeño. Por otro lado, el 31% manifiesta que no se ve afectado. Mientras tanto un 19% indica que esta situación ocurre casi nunca, evidenciando que una parte importante logra desenvolverse sin dificultades. Sin embargo, el 13% afirma que este factor incide de forma constante, lo que refleja la presencia de un grupo que enfrenta limitaciones permanentes en su entorno laboral.

Según los resultados de la figura 9, se identificó que los factores organizacionales influyen de manera intermitente en el desempeño docente, especialmente en relación con el apoyo entre compañeros y el clima laboral. Esto evidencia que, aunque una parte significativa de los docentes logra adaptarse y mantener un desempeño adecuado, existen dificultades vinculadas a la falta de colaboración y comunicación dentro del entorno institucional. Asimismo, los datos reflejan que un grupo importante de docentes percibe que estas condiciones afectan de manera directa su motivación, productividad y bienestar laboral, lo que puede repercutir en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, resulta fundamental fortalecer las relaciones interpersonales, promover el trabajo en equipo y generar un ambiente laboral más participativo y solidario que favorezca el desempeño profesional y el cumplimiento eficiente de las actividades académicas.

Pregunta N°7

¿Cuándo siento que mi esfuerzo no es valorado por mis superiores, disminuye mi motivación para aplicar estrategias innovadoras en el aula disminuye**?**

Figura 10

Frecuencia para Factores organizacionales B



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados un 38% de los encuestados indica que la falta de valoración por parte de sus superiores influye de manera ocasional en su motivación para aplicar estrategias innovadoras, por otro lado, el 25% manifiesta que nunca se ve afectado lo que muestra que algunos docentes mantienen su motivación independiente de reconocimiento recibido. Sin embargo, un 19% señala que esta situación acurre constantemente, evidenciando que un grupo experimenta desmotivación permanente. Así mismo el 13% perciben que esto solo ocurre casi nunca y el 6%casi siempre, reflejando percepciones menos frecuentes pero significativas

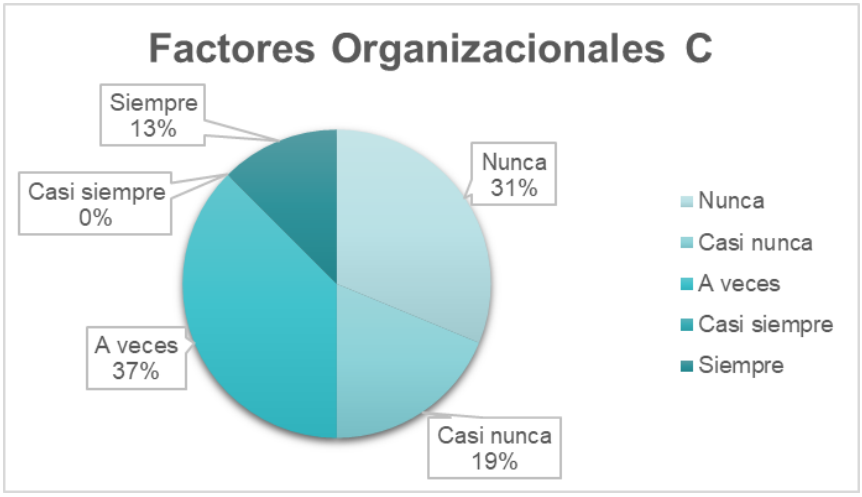
Según los resultados de la figura 10, se evidencio que la falta de reconocimiento institucional influye de manera intermitente en la motivación docente, afectando la implementación de estrategias innovadoras en el aula. Asimismo, la ausencia de valoración al trabajo realizado puede generar desinterés, disminución del compromiso laboral y menor participación en actividades orientadas al mejoramiento educativo. En consecuencia, esta situación puede limitar el desarrollo de metodologías creativas y afectar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del entorno académico.

Pregunta N°8

¿Un clima laboral tenso o conflictivo en mi institución afecta mi capacidad para evaluar de forma justa y objetiva el rendimiento estudiantil?

Figura 11

Frecuencia para Factores organizacionales C



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Los resultados revelan que 38% de los docentes manifiestan que los factores personales afectan a veces su capacidad para organizar sus actividades laborales, mientras tanto un 31% que indica que nunca se ve afectado. Además, un 19% manifiesta que esto ocurre casi nunca, mientras que un 6% en “Casi siempre” y otro 6% en “Siempre” reflejan casos menos frecuentes, pero que evidencian ciertas dificultades constantes.

Según los resultados de la figura 11, se identificó que los factores personales influyen de manera intermitente en la organización del trabajo docente, pudiendo afectar su planificación pedagógica. Además, situaciones relacionadas con el ámbito emocional, familiar o personal pueden dificultar la adecuada administración del tiempo y el cumplimiento eficiente de las actividades académicas. En consecuencia, estas condiciones podrían repercutir en la calidad del proceso educativo y en el desempeño profesional del docente dentro del entorno institucional.

4.2.1.2 Nivel de Desempeño de Docentes.

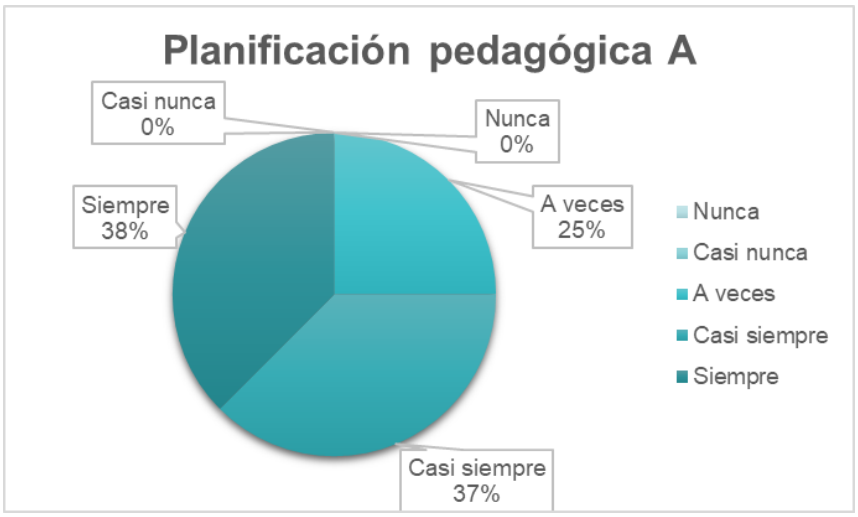
4.2.1.2.1 Planificación pedagógica

Pregunta N °9

¿Establece con claridad los objetivos de cada clase cuando experimenta altas carga de trabajo?

Figura 12

Frecuencia para Planificación pedagógica A



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados se evidencia que la mayor parte de los docentes se concentran en las opciones casi siempre (38%) y siempre (38%) Lo que indica tendencia positiva en relación con la planificación pedagógica, a éstas se sugiere que en general los encuestados consideran que este aspecto se aplica de manera frecuente dentro del proceso educativo. Pero mientras un 25% de los participantes señala que esto ocurre a veces, lo cual refleja que, aunque exista una percepción favorable, aún hay cierta irregularidad en su aplicación. Por otro lado, no se registran respuestas con las opciones nunca y casi nunca con un 0%, lo que indica que este problema no es percibido como inexistente o poco frecuente.

Según los resultados de la figura 12, se evidencio que la planificación pedagógica se aplica de manera frecuente en el proceso educativo, aunque presenta ciertas variaciones en su constancia entre los docentes. Asimismo, este aspecto resulta fundamental para organizar adecuadamente las actividades académicas, establecer objetivos de aprendizaje y mejorar el

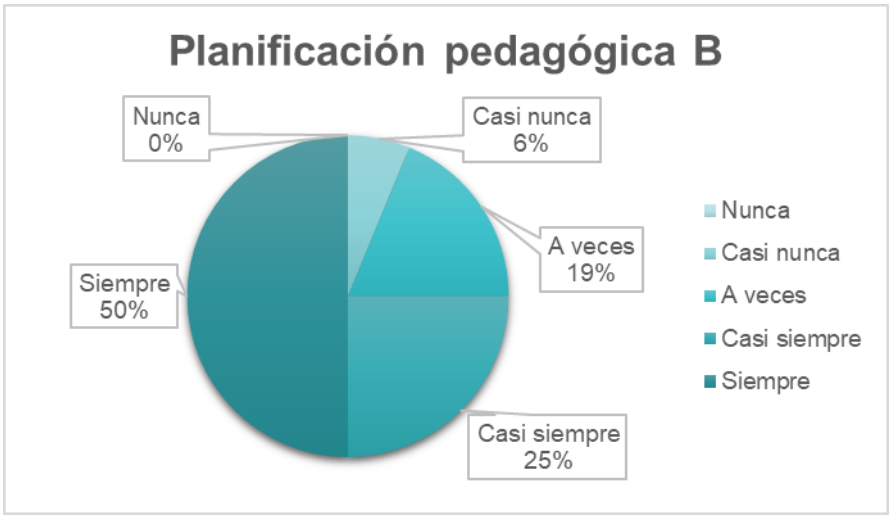
desarrollo de las clases. Sin embargo, factores relacionados con la carga laboral, el tiempo disponible y las condiciones institucionales pueden influir en la continuidad y efectividad de la planificación docente.

Pregunta N° 10

¿A pesar de la presión de tiempo que enfrenta, organiza los contenidos de manera lógica y coherente?

Figura 13

Frecuencia para Planificación pedagógica B



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis:

Según los resultados de la encuesta se evidencia que la mayor parte de los docentes se concentran en la opción siempre con 50% seguida de casi siempre con el 25%, lo que indica una tendencia altamente positiva respecto a la planificación pedagógica. Esto sugiere que en la mayoría de los casos este proceso se aplique de manera constante, reflejando un adecuado nivel de organización y estructuración en la práctica docente. Se observa un 19% de los encuestados consideran que esto ocurre a veces, mientras que un 6% manifiesta qué sucede casi nunca, evidenciando que aún existen ciertas debilidades o inconsistencias en la planificación. No obstante, no se registró en respuestas en la categoría, nunca, lo cual indica que este aspecto no está ausente dentro del contexto educativo analizado.

Según los resultados de la figura 13, se observó que la planificación pedagógica se aplica de manera constante en la mayoría de los docentes, evidenciando una tendencia altamente positiva, aunque aún persisten algunas inconsistencias en su ejecución. Además, este resultado refleja el compromiso de los docentes con la organización de las actividades académicas y el cumplimiento de los objetivos educativos. No obstante, determinadas condiciones laborales y personales pueden dificultar la aplicación uniforme de la planificación pedagógica, afectando en ciertos casos la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

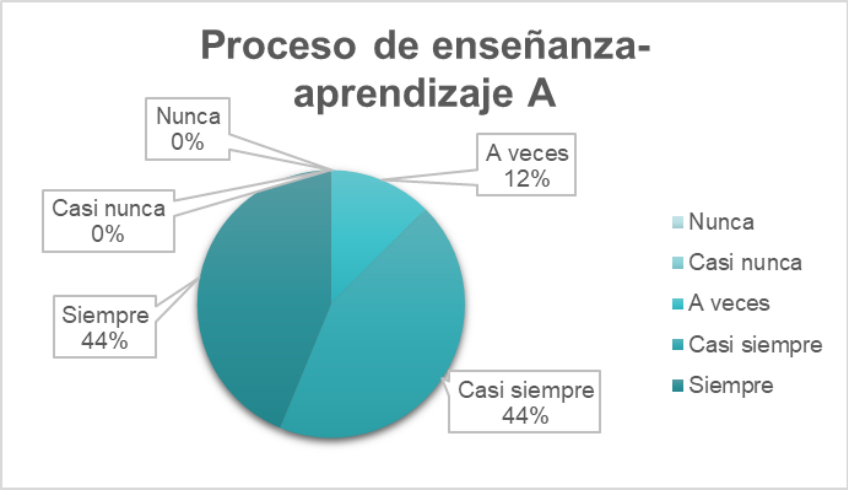
4.2.1.2.2 Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Pregunta N°11

¿Bajo situaciones de estrés aplico metodologías que fomentan la participación activa de los estudiantes?

Figura 14

Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje A



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados señala que la mayoría de los encuestados un 56% ejecuta el proceso de enseñanza aprendizaje de manera permanente seleccionándola categoría siempre de manera permanente seleccionando la categoría siempre lo que refleja alto nivel

de compromiso con la implementación de este proceso en su práctica pedagógica cotidiana. No obstante, un 25% señala que lo implica a veces y un 19% indica que lo hace casi siempre.

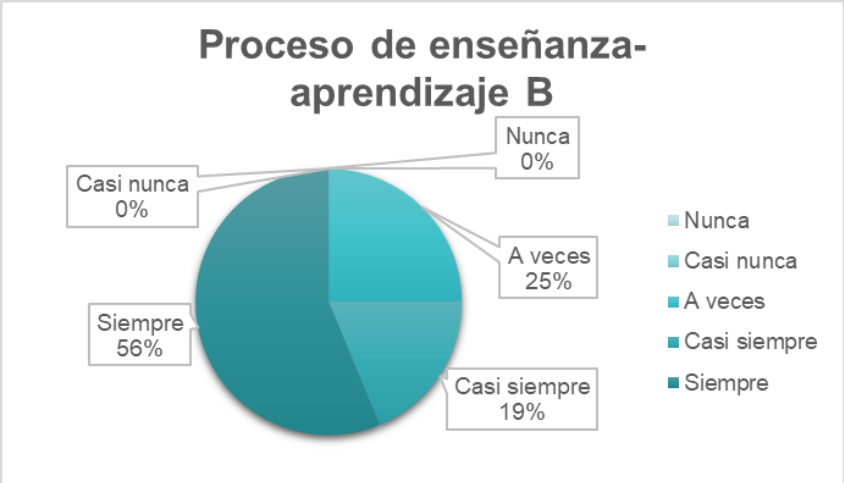
Según los resultados de la figura 14, indica que el proceso de enseñanza-aprendizaje es ejecutado de manera permanente por la mayoría de los docentes, evidenciando un alto compromiso, aunque aún no se ha consolidado de forma completamente sistemática en todos los casos. Asimismo, este resultado demuestra la importancia de la labor docente en el desarrollo académico de los estudiantes y en el cumplimiento de los objetivos educativos institucionales. Sin embargo, diversos factores como la carga laboral, las condiciones organizacionales y el estrés pueden influir en la continuidad y efectividad de las prácticas pedagógicas dentro del aula.

Pregunta N°12

¿Frente a situaciones de agotamiento laboral, mantiene estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza?

Figura 15

Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje B



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados 56% ejecuta el proceso de enseñanza aprendizaje de manera permanente, seleccionando la categoría siempre, lo que refleja un alto nivel de compromiso con la implementación de este proceso en su práctica pedagógica cotidiana. No obstante, un 25% señala que lo aplica a veces y un 19% indica que lo hace casi siempre

evidenciando que un grupo significativo de docentes no han logrado consolidar su ejecución de forma totalmente sistemática y no se registran respuestas de nunca, ni casi nunca lo que indica que ninguno docente se encuentra completamente alejado de dicho proceso.

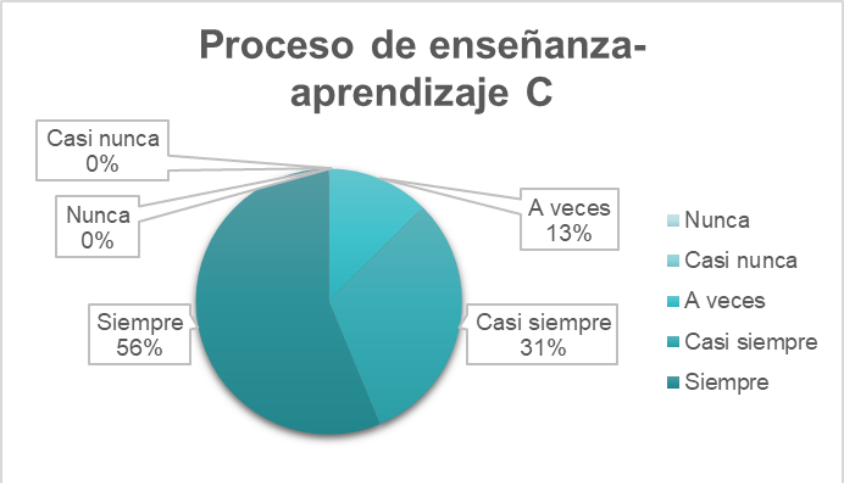
Según los resultados de la figura 15, se evidencio que el proceso de enseñanza-aprendizaje es ejecutado de manera permanente por la mayoría de los docentes, aunque aún existe un grupo que no lo aplica de forma completamente sistemática. Además, este resultado refleja que, si bien predomina el compromiso con las actividades pedagógicas, todavía se presentan ciertas dificultades relacionadas con la continuidad y organización del trabajo educativo. En consecuencia, factores como la carga laboral, el estrés y las condiciones institucionales podrían influir en la adecuada ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Pregunta N°13

¿explica los temas de forma comprensible y clara incluso cuando enfrento tensión?

Figura 16

Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje C



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados 56% aplica de manera permanente el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que un 31% lo realiza casi siempre, sumando así un 87% que demuestra un alto nivel de compromiso y una tendencia favorable hacia su implementación continua. No obstante, un 13% indica que lo aplica solo

a veces, lo que refleja ciertas dificultades para mantener una práctica constante. Además, no se registran respuestas de “nunca” ni “casi nunca”, lo que confirma que este proceso está presente, en mayor o menor medida, en la práctica de todos los docentes.

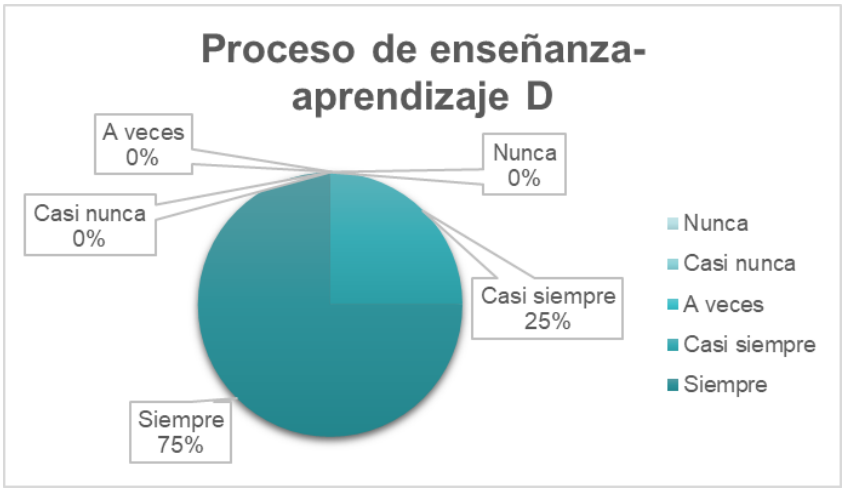
Según los resultados de la figura 16, el proceso de enseñanza-aprendizaje se aplica de manera constante por la mayoría de los docentes, evidenciando un alto nivel de compromiso, aunque aún existen ligeras dificultades para mantener su ejecución continua en todos los casos. Asimismo, este resultado demuestra la importancia de la planificación y organización pedagógica en el desarrollo efectivo de las actividades académicas. Sin embargo, factores relacionados con la carga laboral, el tiempo disponible y las condiciones institucionales pueden influir en la continuidad y calidad del proceso educativo.

Pregunta N°14

¿promueve un ambiente de respeto en el aula, aunque experimente irritabilidad por el trabajo?

Figura 17

Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje D



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Según los resultados se evidencian que un 75% de los encuestados ejecuta el proceso de enseñanza aprendizaje de manera permanente, seleccionando la categoría siempre lo que constituye el porcentaje más elevado registrado en comparación con los procesos anteriores

y reflejo un nivel de consolidación pedagógica destacable dentro de la institución, un 25% señala que lo aplica casi siempre, lo que significa que el 100% de los docentes encuestados ejecutan este proceso con alta frecuencia sin que ninguno haya indicado Aplicarlo de manera ocasional En nunca, ni casi nunca, ni a veces lo que constituye un indicador contundente de que el proceso de enseñanza aprendizaje se encuentra plenamente incorporado en la práctica pedagógica del personal docente.

Según los resultados de la figura 17, el proceso de enseñanza y aprendizaje se ejecuta de manera permanente por todos los docentes, evidenciando una aplicación totalmente consolidada y constante en la práctica pedagógica. Además, este resultado refleja un elevado compromiso profesional y una adecuada organización de las actividades académicas dentro del entorno educativo. En consecuencia, la continuidad en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje contribuye significativamente al fortalecimiento de la calidad educativa y al logro de los objetivos institucionales.

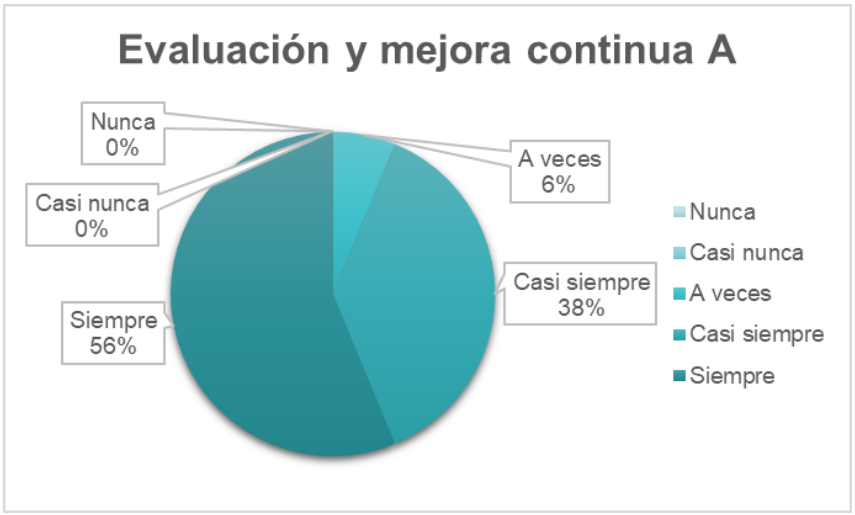
4.2.1.2.3 Evaluación y mejora continua

Pregunta N°15

¿A pesar de la insatisfacción laboral que puede generar el estrés, utiliza diversos métodos de evaluación del aprendizaje?

Figura 18

Frecuencia para Evaluación y mejora continua A



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

Según los resultados evidencia que la mayoría de los docentes aplica siempre la evaluación y mejora continua, mientras que el 38% lo hace casi siempre, sumando un 94% que evidencia

una implementación constante de este proceso. Solo un 6% lo realiza a veces, lo que refleja mínimas inconsistencias. No se registran respuestas de “nunca” ni “casi nunca”, confirmando que la evaluación y mejora continua está presente en la práctica de todos los docentes, en concordancia con lo planteado

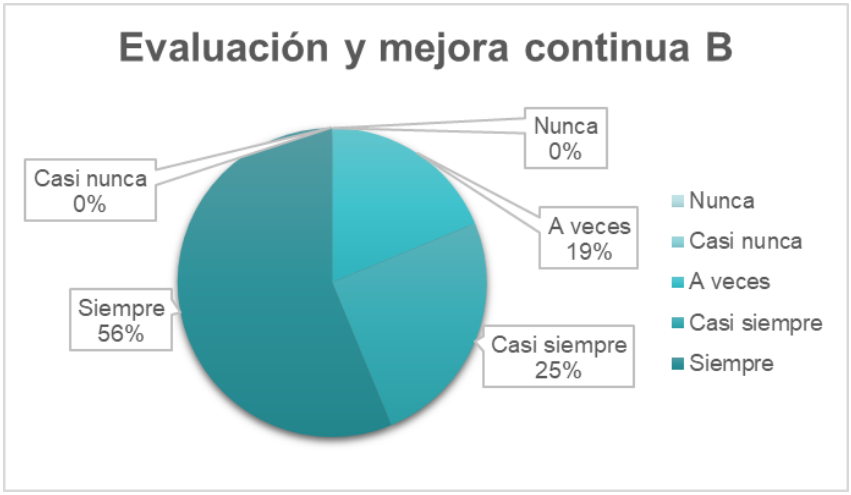
Según los resultados de la figura 18, se evidencia que la evaluación y mejora continua se aplica de manera constante por la mayoría de los docentes, reflejando una práctica consolidada, aunque con mínimas inconsistencias en su ejecución. Asimismo, este resultado demuestra el interés de los docentes por fortalecer el proceso educativo mediante la revisión y actualización permanente de sus estrategias pedagógicas. Sin embargo, factores relacionados con el tiempo, la carga laboral y las condiciones institucionales pueden influir en la continuidad y efectividad de estas prácticas de mejora continua.

Pregunta N° 16

¿Cuándo enfrenta una carga laboral excesiva, brinda retroalimentación oportuna sobre el desempeño de los estudiantes?

Figura 19

Frecuencia para Evaluación y mejora continua B



Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados un 56% de los encuestados aplica siempre la evaluación y mejora continua, lo que refleja un alto nivel de aprobación en su práctica pedagógica. Un 25% lo realiza casi siempre, sumando un 81% con aplicación frecuente y mostrando una tendencia favorable en la institución. Sin embargo, un 19% indica que lo aplica solo a veces, evidenciando que un grupo más significativo aún no consolida este proceso de manera sistemática. No se registran respuestas de “nunca” ni “casi nunca”, lo que confirma que la evaluación y mejora continua está presente en todos los docentes, aunque con distintos niveles de frecuencia.

Según los resultados de la figura 19, se evidencia que la evaluación y mejora continua se aplica de manera frecuente en la mayoría de los docentes, evidenciando una tendencia favorable, aunque aún existen dificultades para consolidarla de forma totalmente sistemática en todos los casos.

Análisis general de los resultados obtenidos en la encuesta.

Tabla 21

Distribución porcentual de las variables de estudio

Dimensión / Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Demandas laborales A	19%	6%	44%	6%	25%	100%
Demandas laborales B	13%	6%	56%	6%	19%	100%
Factores personales A	31%	13%	38%	6%	13%	100%
Factores personales B	38%	6%	38%	6%	13%	100%
Factores personales C	31%	19%	38%	6%	6%	100%
Factores organizacionales A	31%	19%	38%	0%	13%	100%
Factores organizacionales B	25%	13%	38%	6%	19%	100%
Factores organizacionales C	31%	19%	38%	0%	13%	100%

Planificación pedagógica A	0 %	0 %	2 5%	3 8%	38 %	10 0%
Planificación pedagógica B	0 %	6 %	1 9%	2 5%	50 %	10 0%

Análisis General:

Según los resultados de la investigación existe una importante contradicción, los docentes encuestados mantienen un desempeño pedagógico aceptable, pero lo hacen en medio de condiciones laborables que no siempre les favorece.

Desempeño docente la planificación pedagógica es el punto más sólido, el 76% de los encuestados indico que establece con claridad los objetivos de cada clase, incluso con altas cargas de trabajo, El 75% señaló que organiza los contenidos de manera lógica a pesar de la presión de tiempo.

El estrés laboral está presente significativamente con el 44% reconociendo que la acumulación de tareas afecta la calidad de planificación, a veces y un 25% indicó que esto ocurre siempre, lo que suma un 69% que experimenta este impacto con alguna regularidad. En cuanto los plazos ajustados, el 56% señaló que le impiden preparar sus clases adecuadamente a veces y un 19%, indicó que sucede siempre, evidenciando que las demandas de trabajo interfieren de manera recurrente en la preparación.

En los factores personales el 38% de los encuestados indicó que la dificultad para mantener la calma bajo presión afecta la comunicación en clases a veces, mientras que el 13% señaló que ocurre siempre, de igual forma, el 38% reconoció que cuando no logra desconectarse del trabajo, su rendimiento en el aula se ve afectado a veces y un 13% adicional afirmó que esto le sucede de manera permanente.

En donde los resultados son más preocupantes, es de los factores organizacionales, el 25% de los encuestados afirmaron que la falta de valoración por parte de sus superiores

reduce siempre su motivación para innovar en el aula y el 13%, indicó lo mismo respecto al clima laboral tenso y su efecto sobre la objetividad al evaluar a los estudiantes.

Finalmente, los docentes sostienen su trabajo, esfuerzo y compromiso individual, más que de las condiciones institucionales. Los datos muestran que mientras el desempeño pedagógico supera el 75% en frecuencias positivas, los factores de estrés organizacional acumulan entre el 44% y el 57% de respuestas en las categorías negativas evidenciando una situación de riesgo a largo plazo, donde el desempeño depende principalmente de la voluntad del personal y resulta difícil mantener de forma sostenible e intervenir de manera sostenible en las condiciones institucionales.

4.2.2 Correlación

4.2.2.1 Relación entre la Estrés laboral y Desempeño de docentes

Tabla 5

Correlación para variables independente y dependiente

Relación	r	p	N
Estrés laboral ↔ Desempeño de docentes	-0,365	<,164	16

Nota: Elaborado a partir de análisis estadístico en IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0.

Análisis:

Según los resultados obtenidos, en la encuesta se evidencia una correlación negativa o baja entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes (r = -0,365), Lo que indica un incremento entre estrés laboral y desempeño docente tiende a disminuir ligeramente el nivel de significancia (p < 0,164), supera el nivel convencional de 0,05 implicando que la relación no es estadísticamente significativa, por otro lado el tamaño de la muestra (N = 16) es reducido lo cual limita la posibilidad de generalizar los resultados.

4.3 Discusión

La presente investigación evidenció que el estrés laboral influye en el desempeño docente en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, a partir de un enfoque cuantitativo con datos confiables (Alfa de Cronbach = 0,745).

Desde el marco conceptual, el estrés laboral es una respuesta ante exigencias que superan la capacidad del trabajador (Wellbeing, 2022), afectando la calidad del desempeño docente (Zapata y Antonio, 2021).

Los resultados más relevantes muestran que el 56% de los docentes indicó que los plazos ajustados afectan “a veces” la preparación de clases, constituyendo el principal factor de estrés. Asimismo, el 44% señaló que la carga laboral afecta “a veces” la planificación pedagógica, lo que limita la organización académica, coincidiendo con (Wellbeing, 2022) En el ámbito personal, el 38% manifestó que la presión laboral afecta la comunicación, lo que respalda lo planteado por (Avila Vera, 2023), A nivel organizacional, el 38% indicó que la falta de apoyo y reconocimiento influye en el desempeño y la motivación, en concordancia con (Rios, 2025).

En conclusión, el estrés laboral afecta de manera recurrente el desempeño docente, principalmente en la planificación, preparación de clases, comunicación y motivación, lo cual coincide con (Ruiz, Salazar Gómez, Valdivia Rivera, Hernández Cárdenas, y Huerta Mora, 2023). Por ello, es necesario implementar estrategias que mejoren el bienestar docente y reduzcan la sobrecarga laboral.

CONCLUSIONES

- Se determinó que el estrés laboral influye de manera negativa en el desempeño docente de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. El análisis de correlación de Pearson obtuvo un coeficiente r = -0,365 con un nivel de significancia p = 0,164, evidenciando que, aunque la relación es baja y estadísticamente no significativa, el estrés afecta aspectos relacionados con la planificación pedagógica, la comunicación y la motivación docente.
- Se examinó que los principales factores asociados al estrés laboral en los docentes son las altas cargas de trabajo, los plazos ajustados, la limitada disponibilidad de recursos institucionales y el escaso reconocimiento laboral. Los resultados muestran que el 56% de los docentes manifestó que los plazos ajustados afectan “a veces” la preparación de clases, mientras que el 44% señaló que la carga laboral influye en la planificación pedagógica.
- Se analizó que las condiciones laborales repercuten directamente en el rendimiento docente, especialmente en la organización de contenidos, la preparación académica y la interacción dentro del aula. Además, el 38% de los docentes indicó que la presión laboral afecta la comunicación con los estudiantes y su motivación profesional. Sin embargo, el desempeño docente se mantiene favorable, ya que el 76% establece claramente los objetivos de clase y el 75% organiza los contenidos de forma coherente.
- Se identificó la necesidad de implementar líneas de acción institucional orientadas a reducir el estrés laboral docente mediante programas de bienestar emocional, distribución equilibrada de la carga laboral, fortalecimiento del apoyo institucional y reconocimiento al desempeño, con el propósito de mejorar el bienestar y la calidad educativa en la institución.

RECOMENDACIONES

- Implementar programas de bienestar emocional y manejo del estrés dirigidos al personal docente, con el fin de fortalecer la salud mental, mejorar el clima laboral y prevenir afectaciones en el desempeño académico.
- Establecer una distribución más equilibrada de la carga laboral y de los plazos académicos, permitiendo a los docentes organizar adecuadamente sus actividades de planificación, preparación de clases y evaluación estudiantil.
- Fortalecer el apoyo institucional mediante la dotación de recursos pedagógicos, espacios de comunicación y estrategias de acompañamiento profesional, favoreciendo un entorno laboral más colaborativo y eficiente.
- Desarrollar sistemas de reconocimiento e incentivos al desempeño docente, con el propósito de incrementar la motivación, el compromiso institucional y la calidad educativa dentro de la universidad.

BIBLIOGRAFÍA

Franco Canacuan, R. E., & Arévalo Lara, S. D. (2025). Salud mental, estrés y satisfacción laboral en docentes de. *Revista cientifica internacional*, 3430. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-SaludMentalEstresYSatisfaccionLaboralEnDocentesDeE-10338623.pdf

Agualongo Chela, L. M., Velasco Velasco , J. P., Núñez Michuy, C. M., & Veloz Segura, V. T. (2023). Desempeño docente y calidad educativa dentro del sistema pedagógico en la. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-DesempenoDocenteYCalidadEducativaDentroDelSistemaP-9152231.pdf

Álvarez Martínez, G., Mantilla Quintero, M. C., & Contreras Pacheco, O. (2024). Rendimiento laboral auto percibido: explorando factores y consecuencias. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 22 paginas.

Avila Vera, J. L. (2023). ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD: REVISIÓN DE ALCANCE 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS.* , 719-732.

Betancourt Torres, H. G., Cosquillo Salazar, J. M., Vilema Quispe, M. E., Tandalla Calvopiña, F. L., & Beltran Mindiola, J. E. (18 de Junio de 2025). *El estrés docente y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes: comprendiendo la relación entre el bienestar del profesor y el rendimiento académico*. Obtenido de Revista cientifica internacional : file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElEstresDocenteYSuImpactoEnElAprendizajeDeLosEstud-10344118.pdf

Borja Ramos, O. R., Sandoval Guerrero, L. K., Ramírez Ascuntar, T. A., & Borja Ramos, M. G. (2022). EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE: COMPETITIVIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA EN EL ECUADOR. *REVISTA SIGMA*, 130-143.

Bravo, K. R. (2024). AUTOEFICACIA DOCENTE EN LA GESTIÓN DEL AULA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Ciencia y Educacion* , 14.

Castañeda Santillán, L. L., & Sánchez Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 230-246.

Chuchuca Sánchez , J. M., & Mora Ochoa, A. L. (2020). El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020. *Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19734

CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Obtenido de Gob.ec: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_CODIGO%20TRABAJO.pdf

De Psicología, C., Trabajo, D., Michael, J., Sánchez, C., Lisseth, A., Ochoa, M., . . . Sisalima, F. (2020). *Edu.ec*. Obtenido de UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA: https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf

De, D. L. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. Obtenido de Oas.org: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Delgado, L. R. (2020). *Desempeño Docente y el Rendimiento Académico de los Estudiantes de*. Obtenido de Edu.pe: https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8d28939b-cf44-4961-947a-71b3293625ae/content

EL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR. (2017). *REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO CONSEJO*.

Espino Wuffarden, J. E., Morón Hernández, J. L., Huamán Munares, L. K., Soto Saldaña, B. N., & Morón Hernández, L. E. (2023). El desarrollo de la calidad educativa en educación superior universitaria: Revisión sistemática 2019-2023. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 14(4), 348-359*, 12.

Fernández Canseco, Á., León Rubio, J. M., Cantero Sánchez, F., & León Pérez, J. M. (2024). Estrés laboral. *universidad de sevilla* , 58.

Fernández García, C. M., Iglesias García, M. T., Viñuela Hernández, M. P., & Martínez García, M. L. (2021). investigación sobre eficacia docente implicando a múltiples agentes educativos. *Ediciones Complutense*, 13.

García Moncada, G. d., Chávez Ojeda, M. Z., Herrera Espinoza, K. C., & parraguirre Villanueva, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*.

García-García, X. M. (2025). Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral: Caso de Estudio de una. *Revista Científica Hallazgos21. ISSN 2528-7915.*, 91.

Gob.ec. (2021). Obtenido de Gob.ec: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/losep.pdf

Guerra , S., & Gálvez , N. (2019). *"Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlitec S.S.C.* Lima: Universidad Tecnologica de Perú.

Gustavo. (2024). Estrés académico y cansancio emocional en estudiantes universitarios: Un estudio transversal. Gaceta Médica de Caracas, 132. *Gaceta Médica de Caracas 132.1*, 11.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES. (2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES.* Obtenido de Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010, Ultima modificación: 02-ago.-2018: https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf

Lino, M. E. (2021). *Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta*. Obtenido de https://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n43/2528-7907-rsan-43-00140.pdf

Luis Marcial Agualongo-Chela, J. P.-V.-M.-V. (24 de abril de 2023). *Desempeño docente y calidad educativa dentro del sistema pedagógico en la*. Obtenido de Dialnet : file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-DesempenoDocenteYCalidadEducativaDentroDelSistemaP-9152231.pdf

Mancheno Gaibor, A. J., & Morocho Camacho , A. G. (16 de 05 de 2025). *Repositorio UEB* . Obtenido de Estrés laboral y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "24 de Mayo", ubicada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024.: https://dspace.ueb.edu.ec/items/a55f9d87-7f1c-490b-9710-186bf75b346b

Martínez, M. S., & Sánchez-Monge, M. (2 de octubre de 2025). *Síndrome de burnout*. Obtenido de CuídatePlus.

Molina, K. (2026). *Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en Institutos Superiores Tecnológicos de Pichincha - Ecuador, 2024*. Obtenido de https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/11179/29047

Monier Llovio, D., Pena Holguin, R. R., Campoverde Rodriguez, D. G., Katty Fatima, V. G., & Soriano Barzola, R. J. (2023). Teacher performance: a perception from the theory. *Universidad, ciencia y tecnología*, 77-86.

Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes. *Sucre. Rev Asoc Esp Espec Med Trab* , 79-91.

Organizacion Mundial de la salud . (30 de Marzo de 2026). *Organizacion Mundial de la salud* . Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress

Parrales Reyes, J. E., Villao Reyes, J. M., & Pisco Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las. *dominio de las ciencias* , 177-186.

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

Quispe Cahuana, D. A., & Quispe Cahuana, R. (2023). El desempeño docente en tiempos de virtualidad. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 2752-2769.

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina , D. E., & Ojeda López , R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*.

Ramos Ramos, P. (2012). *Intervención psicológica en estrés laboral, mobbing y síndrome de Burnout (2a. ed.).* España: Editorial ICB .

Rios, A. (13 de marzo de 2025). *Gestión del Talento Humano y Bienestar: Claves para Organizaciones Sostenibles - RH+ Recurso Humano Positivo*. Obtenido de RH+ Recurso Humano Positivo: https://rhpositivo.net/gestion-del-talento-humano-y-bienestar-claves-para-organizaciones-sostenibles/

Rodríguez Pérez, M., Carrera Fernández, E., & Quispe Camino, L. (2022). Estudio correlacional de estrés laboral y las dimensiones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 392.

Rodríguez Pérez, M., Carrera Fernández, E., & Quispe Camino, L. (2022). Estudio correlacional de estrés laboral y las dimensiones de personalidad en docentes

ecuatorianos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales yHumanidades*, 392-404.

Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. d., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Redalyc*, 169-182.

Sixtos Mancilla , A. Y. (2022). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal médico que atendió a pacientes en el módulo respiratorio durante la pandemia covid-19 en la unidad de medicina familiar No. 1, Aguascalientes. *Universidad Autonoma de Aguascalientes*, 114.

Suárez-Saavedra, L. L., Fajardo-Saavedra, N. V., Parada Vela , J. A., Torres Ramírez , M. l., & Cruz Delgado, J. P. (2025). Carga de Trabajo y Estrés Laboral en Trabajadores de Servicios Generales de una Universidad Colombiana. *Revista Investigación en salud univerdidad de boyacá* , 24 paginas .

Tinoco Plasencia, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los. *Revista Industrial Data*.

Valadez Ramírez, A., Bravo González, M. C., & Vaquero Cázares , J. E. (2022). *Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios* . Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) .

Vera Arias, M. J., Coba Rojas, J. C., Vera Vera, J. E., Saldarriaga Vera, A. A., & Mendoza Vega , J. A. (2023). Capacitación Docente para Lograr el Reconocimiento en la Innovación Pedagógica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 15 paginas .

Verdezoto, E. J. (2025). Deterioro de la Inteligencia fluida y cristalizada debido al uso excesivo de los dispositivos celulares de niños de cantón San Miguel de Bolívar. *universidad de las americas*, 30.

Villon, M., Roberto, F., Diana, I., Csizmadia, T., & Msc, V. (2024). *Edu.ec*. Obtenido de Previo a la obtención del grado Académico de: MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO TUTOR: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/23276/1/UCSG-C456-22820.pdf

Wellbeing. (2 de febrero de 2022). *Estrés Laboral: Causas, Síntomas y Prevención*. Obtenido de Edenred: https://www.edenred.es/blog/estres-laboral-causas-sintomas-prevencion/

Zapata, V., & Antonio, J. (1 de mayo de 2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes de*. Obtenido de Amelica.org: https://portal.amelica.org/ameli/journal/621/6212692006/6212692006.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

Dimensión demandas laborales

Pregunta N°1

¿La cantidad de tareas y responsabilidades que debo cumplir simultáneamente afecta negativamente la calidad de mi planificación pedagógica?

Tabla 6

Frecuencia para Demandas laborales A

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	3	3	19%
Casi nunca	1	4	6%
A veces	7	11	44%
Casi siempre	1	12	6%
Siempre	4	16	25%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N°2

¿Los plazos ajustados que enfrento me impiden dedicar el tiempo necesario para preparar mis clases adecuadamente?

Tabla 7

Frecuencia para Demandas laborales B

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	2	2	13%
Casi nunca	1	3	6%
A veces	9	12	56%
Casi siempre	1	13	6%

Siempre	3	16	19%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Factores personales

Pregunta N°3

¿La dificultad para mantener la calma bajo presión laboral reduce mi capacidad de comunicarme con claridad durante el proceso de enseñanza?

Tabla 8

Frecuencia para Factores personales A

Respuesta	**fa**	**Fa**	**Fr**
Nunca	5	5	31%
Casi nunca	2	7	13%
A veces	6	13	38%
Casi siempre	1	14	6%
Siempre	2	16	13%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N°4

¿Cuándo no puedo desconectarme de los problemas del trabajo, mi rendimiento en la ejecución de las clases se ve afectado?

Tabla 9

Frecuencia para Factores personales B

Respuesta	**fa**	**Fa**	**Fr**
Nunca	6	6	38%
Casi nunca	1	7	6%
A veces	6	13	38%
Casi siempre	1	14	6%
Siempre	2	16	13%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N°5

¿Sentirme limitado para organizar mis actividades laborales afecta mi efectividad en la planificación pedagógica?

Tabla 10

Frecuencia para Factores personales C

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	5	5	31%
Casi nunca	3	8	19%
A veces	6	14	38%
Casi siempre	1	15	6%
Siempre	1	16	6%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Factores organizacionales

Pregunta N° 6

¿La falta de apoyo de mis compañeros ante dificultades laborales genera tensión impacta negativamente en mi desempeño frente a los estudiantes?

Tabla 11

Frecuencia para Factores organizacionales A

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	5	5	31%
Casi nunca	3	8	19%
A veces	6	14	38%
Casi siempre	0	14	0%

Siempre	2	16	13%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N°7

¿Cuándo siento que mi esfuerzo no es valorado por mis superiores, disminuye mi motivación para aplicar estrategias innovadoras en el aula disminuye**?**

Tabla 12

Frecuencia para Factores organizacionales B

Respuesta	**fa**	**Fa**	**Fr**
Nunca	4	4	25%
Casi nunca	2	6	13%
A veces	6	12	38%
Casi siempre	1	13	6%
Siempre	3	16	19%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N°8

¿Un clima laboral tenso o conflictivo en mi institución afecta mi capacidad para evaluar de forma justa y objetiva el rendimiento estudiantil?

Tabla 13

Frecuencia para Factores organizacionales C

Respuesta	**fa**	**Fa**	**Fr**
Nunca	5	5	31%
Casi nunca	3	8	19%
A veces	6	14	38%
Casi siempre	0	14	0%
Siempre	2	16	13%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Planificación pedagógica

Pregunta N °9

¿Establece con claridad los objetivos de cada clase cuando experimenta altas carga de trabajo?

Tabla 14

Frecuencia para Planificación pedagógica A

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	4	4	25%
Casi siempre	6	10	38%
Siempre	6	16	38%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N° 10

¿A pesar de la presión de tiempo que enfrenta, organiza los contenidos de manera lógica y coherente?

Tabla 15

Frecuencia para Planificación pedagógica B

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	1	1	6%
A veces	3	4	19%
Casi siempre	4	8	25%
Siempre	8	16	50%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Pregunta N°11

¿Bajo situaciones de estrés aplico metodologías que fomentan la participación activa de los estudiantes?

Tabla 16

Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje A

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	2	2	13%
Casi siempre	7	9	44%
Siempre	7	16	44%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N°13

¿explica los temas de forma comprensible y clara incluso cuando enfrento tensión?

Tabla 17

Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje C

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	2	2	13%
Casi siempre	5	7	31%
Siempre	9	16	56%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N°12

¿Frente a situaciones de agotamiento laboral, mantiene estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza?

Tabla 18

Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje B

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	4	4	25%
Casi siempre	3	7	19%
Siempre	9	16	56%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N°14

¿promueve un ambiente de respeto en el aula, aunque experimente irritabilidad por el trabajo?

Tabla 19

Frecuencia para Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje D

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	0	0	0%
Casi siempre	4	4	25%
Siempre	12	16	75%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Evaluación y mejora continua

Pregunta N°15

¿A pesar de la insatisfacción laboral que puede generar el estrés, utiliza diversos métodos de evaluación del aprendizaje?

Tabla 20

Frecuencia para Evaluación y mejora continua A

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	1	1	6%
Casi siempre	6	7	38%
Siempre	9	16	56%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

Pregunta N° 16

¿Cuándo enfrenta una carga laboral excesiva, brinda retroalimentación oportuna sobre el desempeño de los estudiantes?

Tabla 21

Frecuencia para Evaluación y mejora continua B

Respuesta	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0%
Casi nunca	0	0	0%
A veces	3	3	19%
Casi siempre	4	7	25%
Siempre	9	16	56%
TOTAL	**16**		**100%**

Nota. Datos obtenidos del personal docente de la extensión universitaria san miguel.

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN: Estrés laboral y desempeño docente

Instrucciones:

Lea cada pregunta con atención y marque la opción que mejor describa su situación, según la escala de Likert:

1.Nunca

2.Casi nunca

3.A veces

4.Casi siempre

5.Siempre

Estos datos serán usados para fines académicos, agradecemos su colaboración.

1. ¿Establece con claridad los objetivos de cada clase cuando experimenta altas carga de trabajo?

Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

2. ¿A pesar de la presión de tiempo que enfrenta, organiza los contenidos de manera lógica y coherente?

Nunca
Casi nunca
A veces

Casi siempre

Siempre

3. ¿Bajo situaciones de estrés aplico metodologías que fomentan la participación activa de los estudiantes?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

4. ¿Frente a situaciones de agotamiento laboral, mantiene estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

5. ¿Explico los temas de forma comprensible y clara incluso cuando enfrento tensión?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

6. ¿promueve un ambiente de respeto en el aula, aunque experimente irritabilidad por el trabajo?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

7. ¿A pesar de la insatisfacción laboral que puede generar el estrés, utiliza diversos métodos de evaluación del aprendizaje?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

8. ¿Cuándo enfrenta una carga laboral excesiva, brinda retroalimentación oportuna sobre el desempeño de los estudiantes?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

9. ¿La cantidad de tareas y responsabilidades que debo cumplir simultáneamente afecta negativamente la calidad de mi planificación pedagógica?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

10. ¿Los plazos ajustados que enfrento me impiden dedicar el tiempo necesario para preparar mis clases adecuadamente?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

11. ¿La dificultad para mantener la calma bajo presión laboral reduce mi capacidad de comunicarme con claridad durante el proceso de enseñanza?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

12. ¿Cuándo no puedo desconectarme de los problemas del trabajo, mi rendimiento en la ejecución de las clases se ve afectado?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

13. ¿Sentirme limitado para organizar mis actividades laborales afecta mi efectividad en la planificación pedagógica?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

14. ¿La falta de apoyo de mis compañeros ante dificultades laborales genera tensión que afecta negativamente mi desempeño con los estudiantes?

Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

15. ¿Cuándo siento que mi esfuerzo no es valorado por mis superiores, disminuye mi motivación para aplicar estrategias innovadoras en el aula disminuye?

Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

16. ¿Un clima laboral tenso o conflictivo en mi institución afecta mi capacidad para evaluar de forma justa y objetiva el rendimiento estudiantil?

Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

Anexo 3

Cronograma (Gantt)

		Mes 1			Mes 2					Mes 3				Mes 4	
Actividad		**S 1**	**S 2**	**S 3**	**S 4**	**S 5**	**S 6**	**S 7**	**S 8**	**S 9**	**S 10**	**S 11**	**S 12**	**S 13**	**1**
Entrega de perfil de proyecto															
Designación del tutor															
Desarrollo del capítulo I El problema															
Verificación y correcciones del capítulo I															
Desarrollo del Capítulo II Marco teórico															

Verificación y correcciones del capítulo II															
Diseño metodológico															
Desarrollo del capítulo III															
Verificación y correcciones del capítulo III															
Recolección de la información															
Análisis de la información															
Redacción del capítulo IV Presentación de los resultados															
Verificación y correcciones de los resultados															
Redacción del Capítulo V Propuesta															

Verificación y correcciones finales															
Entrega del primer borrador															
Correcciones de los pares académicos															
Defensa del trabajo de tesis															

ANEXO 4

Presupuesto Ejecutado

Descripción	**Cantidad**	**Costo unitario ($)**	**Costo total ($)**
Acceso a internet	200	0,75	150
Traslados	30	0,75	22,5
Impresiones varias	250	0,15	37,5
Impresión de borradores	900	0,25	225
Anillado	6	2	12
CD	3	2	6
Total			**453**

ANEXO 5

Oficio dirigido a la Extensión Universitaria de San Miguel

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

San Miguel de Bolívar, 21 de Noviembre del 2025

Ingeniero. Gorky Vistin
Director de la Extensión San Miguel
Universidad Estatal de Bolívar

De mi consideración:

Yo, **Deysi Jazmin Guaman Guaman** y **Maria Gabriela Quintana Rivera**. Estudiantes de la carrera Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel me permito solicitar de la manera más comedida la autorización para realizar el proceso de titulación de mi trabajo de investigación:

"El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del docente de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, periodo 2025".

El desarrollo de esta investigación tiene como propósito identificar los factores que generan estrés en el personal docente y analizar cómo estos influyen en su desempeño profesional, con el fin de proponer alternativas de mejora que aporten beneficios institucionales.

Para ello, solicito respetuosamente se me permita aplicar instrumentos de recolección de datos (encuestas, entrevistas u otros que sean necesarios) al personal docente de esta extensión, garantizando total confidencialidad, responsabilidad y cumplimiento de la normativa institucional.

Sin otro particular, agradezco de antemano la atención prestada y quedo a la espera de una respuesta favorable.

Atentamente,

Deysi Jazmin Guaman Guaman

0202420345

Maria Gabriela Quintana Rivera

0202013645

Estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar
Extensión San Miguel

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

ANEXO 6

Carta de aceptación para realizar el trabajo de investigación.

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

San Miguel de Bolívar, 26 de noviembre de 2025
162-EUSM

Señoritas
DEYSI JAZMIN GUAMÁN
MARÍA GABRIELA QUINTANA
Estudiantes Carrera Gestión del Talento Humano
Presente

De mi consideración:

En atención a su oficio de fecha 21 de noviembre de 2025, en el que manifiestan: "...me permito solicitar de la manera más comedida la autorización para realizar el proceso de titulación de mi trabajo de investigación...", se autoriza la ejecución del Proyecto titulado: "El estrés laboral y su incidencia en el desempeño docente de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, periodo 2025".

Cordialmente,

Ing. Gorqui Vistin Mena MSc.
DIRECTOR EXTENSION SAN MIGUEL

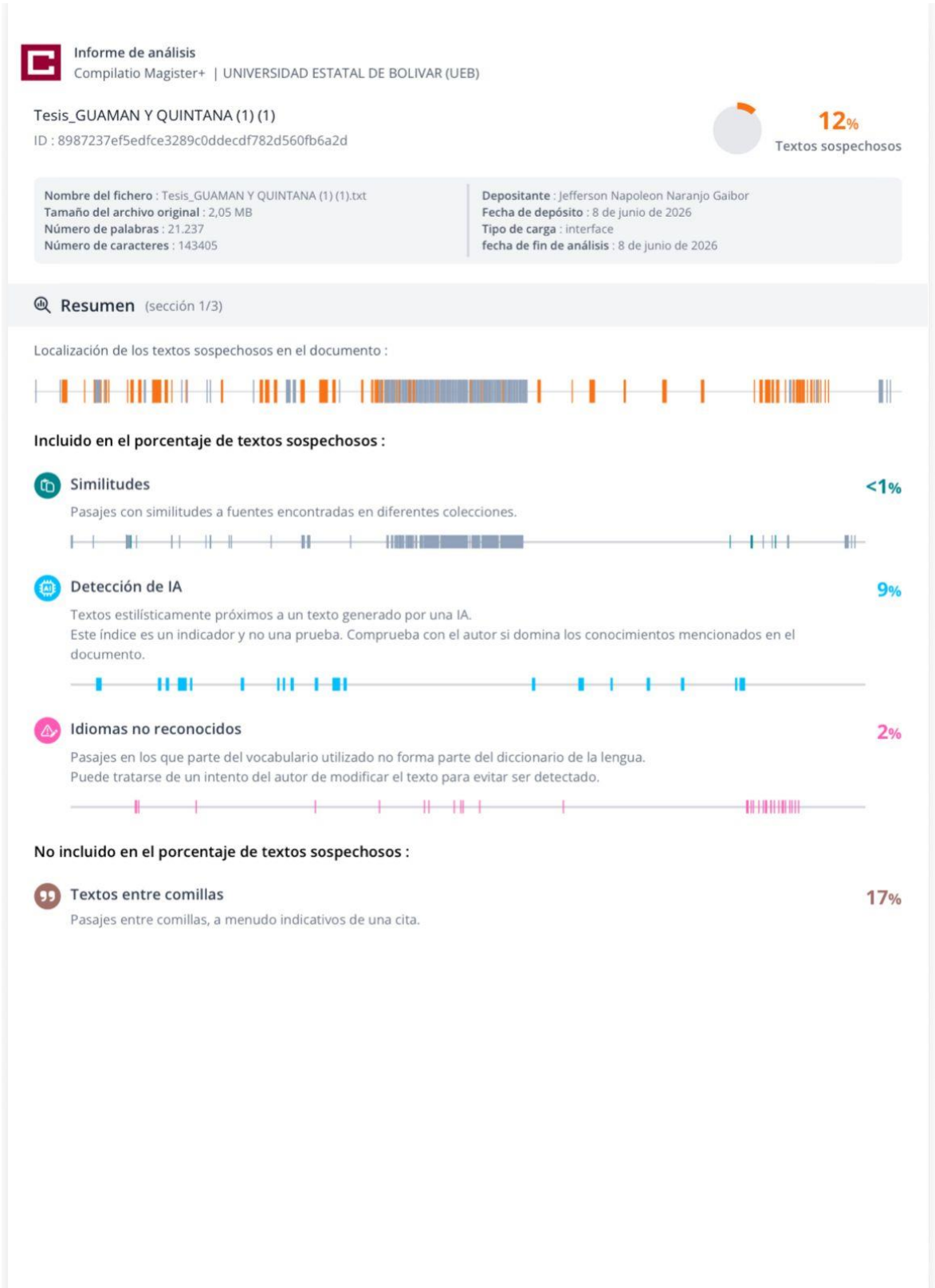
Lorena Z.C

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
EXTENSION UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL
DIRECCION

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

ANEXO 7

certificado de copilation



Informe de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

Tesis_GUAMAN Y QUINTANA (1) (1)
ID : 8987237ef5edfce3289c0ddecdf782d560fb6a2d

12%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : Tesis_GUAMAN Y QUINTANA (1) (1).txt
Tamaño del archivo original : 2,05 MB
Número de palabras : 21.237
Número de caracteres : 143405

Depositante : Jefferson Napoleon Naranjo Gaibor
Fecha de depósito : 8 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 8 de junio de 2026

Resumen (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :

Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes <1%
Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

Detección de IA 9%
Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

Idiomas no reconocidos 2%
Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas 17%
Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.