



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

(UTN)

FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

(FECYT)

CARRERA: PSICOLOGÍA

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR,
MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

TEMA:

**“ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS PARA
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DIOCESANA BILINGÜE -
IBARRA”.**

Modalidad: En línea

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciatura en psicología

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

Autores: Dayana Lizbeth Cajas Salinas

Wilian Alexander Rivera Castillo

Director: MSc. Erika Carolina del Pozo Ramos

Ibarra – Marzo – 2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1050177573		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Cajas Salinas Dayana Lizbeth		
DIRECCIÓN:	Proaño Maya (Calles: Posada de Ubidia y Ñuka Wasi), Otavalo		
EMAIL:	dlcass@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062520312	TELÉFONO MÓVIL:	0992756562

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1003754064		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Rivera Castillo Wilian Alexander.		
DIRECCIÓN:	San Antonio de Ibarra, barrio Tanguarin, calle 15 de mayo.		
EMAIL:	wariverac@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062932435	TELÉFONO MÓVIL:	0999201745

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Estrategias de afrontamiento del estrés para docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe – Ibarra.
AUTOR (ES):	Cajas Salinas Dayana Lizbeth. Rivera Castillo Wilian Alexander.
FECHA: DD/MM/AAAA	14/03/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Karla Daniela Andrade Mina. MSc. Erika Carolina del Pozo Ramos.

2. CONSTANCIAS

Los autores manifiestan que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es son los titulares de los derechos patrimoniales, por lo que asumen la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrán en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 14 días, del mes de marzo del 2025.

LOS AUTORES:



.....
Dayana Lizbeth Cajas Salinas.



.....
Wilian Alexander Rivera Castillo.

**CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE
INTERGRACIÓN CURRICULAR**

Ibarra, 14 de marzo de 2025

MSc. Erika Carolina del Pozo Ramos

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de integración curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Unidad Académica de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f) 

MSc. Erika Carolina del Pozo Ramos

C.C.: 100334374-9.

AGRADECIMIENTO

Este trabajo lo dedico con todo mi corazón a Dios, quien ha sido mi refugio y mi fuente constante de enseñanza. En cada experiencia vivida, Él me ha dado la fortaleza para superar obstáculos y la claridad para seguir adelante, mostrándome que todo esfuerzo tiene su recompensa.

A mi familia, mi mayor inspiración y apoyo incondicional. Gracias por estar conmigo en los momentos más difíciles, por su paciencia y por el amor que nunca me ha faltado. Han sido mi impulso en este proceso, incluso cuando los sacrificios significaron limitar los tiempos para estar juntos. Cada palabra de aliento y cada gesto de apoyo me recordaron que este sueño no es solo mío, sino también de ustedes.

Con profundo agradecimiento y amor, esta dedicación es para ustedes, quienes han sido mi mayor fortaleza en este camino.

Con eterno agradecimiento,

Dayana Lizbeth Cajas Salinas

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar manifestando mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte por brindarme la oportunidad de formarme académicamente. Su compromiso con la excelencia académica ha sido una constante fuente de motivación, lo cual ha contribuido de manera incalculable a mi desarrollo personal y profesional.

De igual manera agradezco profundamente a la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe, por abrirme las puertas para realizar y hacer posible esta investigación

Deseo expresar un especial reconocimiento a la Magíster Carolina del Pozo por su valiosa colaboración y guía durante el desarrollo de esta investigación, sus observaciones y sugerencias han enriquecido el contenido y la calidad de este trabajo.

También quiero expresar mi gratitud a mi familia y amigos, quienes me han acompañado a lo largo de este camino, por medio de palabras de aliento y un apoyo constante, gracias por ser un pilar en mi vida.

Para terminar, quiero expresar un agradecimiento muy especial a mi novia, por su compañía constante y por su apoyo incondicional a lo largo de todo este proceso. Gracias por estar a mi lado, creer en mí y compartir conmigo cada paso de este camino.

Con profunda gratitud,

Wilian Alexander Rivera Castillo

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar los niveles de estrés y los factores que lo ocasionan en los docentes de la “Unidad Educativa Diocesana Bilingüe”, considerando el impacto que esta problemática tiene en su bienestar y desempeño pedagógico. Con base en los hallazgos, se plantearon estrategias psicológicas orientadas a gestionar y reducir el estrés. La metodología utilizada en la presente investigación fue de tipo experimental, longitudinal y cuantitativa. Se implementaron diversas estrategias de afrontamiento, para evaluar los cambios generados. La muestra estuvo conformada por 23 docentes, con un rango de edad, comprendido entre los 25 a 53 años. En primer lugar, se midió los niveles de estrés con el empleo de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14), evidenciando altos niveles de estrés. Una vez identificada la problemática se buscó a través de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), conocer cuáles eran los factores estresores, teniendo como resultado que el factor de la adaptación al cambio y la valoración del trabajo por parte de los demás fueron los más relevantes. Estos datos fueron la base para poder diseñar la guía “Estrategias para el Control del Estrés en Docentes”. La guía fue entregada e implementada a la institución educativa, tras su aplicación, y con el compromiso docente de adoptar las estrategias, se llevó a cabo una nueva evaluación del estrés utilizando la Escala de Estrés Percibido. En esta segunda aplicación, se observaron niveles significativamente más bajos de estrés, lo que validó la eficacia y la eficiencia de las estrategias desarrolladas. Estos resultados permitieron concluir que las estrategias propuestas no solo redujeron el estrés en los docentes, sino que también contribuyeron a un entorno laboral más saludable.

Palabras clave: estrés, docente, estrategias.

ABSTRACT

The study aimed to analyze stress levels and the factors causing them among teachers at the "Unidad Educativa Diocesana Bilingüe," considering the impact of this issue on their well-being and pedagogical performance. Based on the findings, psychological strategies were proposed to manage and reduce stress. The methodology used in this research was experimental, longitudinal, and quantitative. Various coping strategies were implemented to evaluate the changes generated. The sample consisted of 23 teachers, aged between 25 and 53 years. First, stress levels were measured using the Perceived Stress Scale (PSS-14), revealing high levels of stress. Once the problem was identified, the Scale of Stress Sources in Teachers (EFEP) was used to determine the stress factors. The results showed that adaptation to change and recognition of work by others were the most significant factors. These data formed the basis for designing the guide "Strategies for Stress Management in Teachers." The guide was delivered and implemented to the educational institution. After its application, and with the teachers' commitment to adopting the strategies, a new stress evaluation was conducted using the Perceived Stress Scale. In this second assessment, significantly lower stress levels were observed, validating the effectiveness and efficiency of the developed strategies. These results led to the conclusion that the proposed strategies not only reduced stress among teachers but also contributed to a healthier work environment.

Keywords: stress, teacher, strategies.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
Problema	1
Delimitación del problema	2
Formulación del problema.....	2
Justificación.....	2
Objetivos.....	3
<i>Objetivo general</i>	<i>3</i>
<i>Objetivos específicos.....</i>	<i>3</i>
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Definición del Estrés.....	4
<i>1.1.1 Tipos de Estrés.....</i>	<i>4</i>
1.1.1.a Eustrés.....	4
1.1.1.b Distrés	5
<i>1.1.2 Consecuencias del Estrés.....</i>	<i>6</i>
<i>1.1.3 Importancia de Abordar el Estrés.....</i>	<i>7</i>
<i>1.2.1 Causas del estrés en profesores</i>	<i>8</i>
1.2.1.a Sobrecarga laboral.....	8
1.2.1.b Relaciones interpersonales.....	8
1.2.1.c Falta de conocimiento de técnicas para afrontar el estrés.....	9

1.2.1.d Desconocimiento de nuevas metodologías de aprendizaje.	10
<i>1.2.2 Tipos de estrés en profesores</i>	<i>10</i>
<i>1.2.3 Consecuencia del estrés en los profesores</i>	<i>10</i>
<i>1.2.4 Importancia de abordar el estrés en los profesores</i>	<i>11</i>
1.3. Estrategias de Afrontamiento	11
<i>1.3.1 Tipos de estrategias de afrontamiento</i>	<i>11</i>
1.3.1.a Estrategias Centradas en el Problema.	11
1.3.1.b Estrategias de Afrontamiento Centradas en las Emociones.	12
1.3.1.c Estrategias de Afrontamiento Centradas en la Evitación.	12
CAPÍTULO 2: MATERIALES Y MÉTODOS	14
<i>2.1 Tipo de investigación</i>	<i>14</i>
<i>2.2 Métodos, técnicas e instrumentos</i>	<i>14</i>
<i>2.2.1 Métodos</i>	<i>14</i>
<i>2.2.2 Técnicas</i>	<i>15</i>
<i>2.2.3 Instrumentos</i>	<i>15</i>
<i>2.3 Hipótesis y/o preguntas de investigación</i>	<i>16</i>
<i>2.4 Matriz de operacionalización de variables</i>	<i>17</i>
<i>2.5 Participantes</i>	<i>18</i>
<i>2.5.1 Población</i>	<i>18</i>
<i>2.6 Procedimiento de análisis de datos</i>	<i>18</i>

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
3.1 Niveles de estrés percibido en la primera recopilación de datos.....	19
3.2 Fuentes de estrés en profesores.....	20
3.3. Niveles de estrés percibido en la segunda recopilación de datos	27
3.4 Correlación entre los niveles de estrés percibido entre la primera y segunda recopilación de datos.....	29
CAPÍTULO IV: PROPUESTA	31
4.1 Título de la Propuesta	31
4.2 Introducción de la Propuesta.....	31
4.3 Justificación de la Propuesta.....	32
4.4 Objetivos.....	32
4.4.1 Objetivo General.....	32
4.4.2 Objetivos Específicos	33
4.5 Contenido de la Guía.....	33
CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	17
Tabla 2. Niveles de estrés percibido en la primera recopilación de datos.....	19
Tabla 3. Niveles del factor de supervisión por parte de la estructura jerárquica	20
Tabla 4. Niveles del factor de carencias para el desarrollo del trabajo	21
Tabla 5. Niveles del factor de cooperación (participación, comunicación)	22
Tabla 6. Niveles del factor del alumnado	23
Tabla 7. Niveles del factor de la adaptación al cambio: Adaptación a cambios organizacionales	24
Tabla 8. Niveles del factor de la valoración del trabajo por parte de los demás	25
Tabla 9. Niveles del factor de las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional	26
Tabla 10. Niveles de estrés percibido en la segunda recopilación de datos	27
Tabla 11. Correlación entre los niveles de estrés percibido entre la primera y segunda recopilación de datos.....	29
Tabla 12. Estrategia 1: Supervisión por parte de la Estructura Jerárquica	34
Tabla 13. Estrategia 2: Cooperación (Participación, Comunicación)	35
Tabla 14. Estrategia 3: Adaptación al Cambio: Cambios Organizacionales	35
Tabla 15. Estrategia 4: Interacción con el alumnado	36
Tabla 16. Estrategia 5: Carencias para el desarrollo del trabajo.....	37
Tabla 17. Estrategia 6: Oportunidades de crecimiento profesional	38
Tabla 18. Estrategia 7: Valoración del trabajo por parte de los demás	39
Tabla 19. Estrategias generales para el manejo del estrés en el aula	39

Tabla 20. Técnicas de relajación física	41
Tabla 21. Participantes según su edad.....	61
Tabla 22. Participantes según su sexo	62
Tabla 23. Participantes según sus años de trabajo en la docencia	62
Tabla 24. Participantes según la etapa escolar en la que trabajan los docentes.....	63

INTRODUCCIÓN

La principal motivación de esta investigación se presentó durante las prácticas preprofesionales en el área de psicología educativa realizadas en la “Unidad Educativa Diocesana Bilingüe”, donde se evidenciaron signos de estrés en los docentes. Esto llevó a analizar las causas que lo originan, con el fin de proponer estrategias efectivas para su reducción.

El estrés docente fue identificado como una problemática que afectaba directamente el bienestar emocional y físico de los profesores, repercutiendo en la calidad de la enseñanza.

Para comprender este fenómeno, se utilizó la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP). Este estudio no solo permitió identificar las problemáticas existentes, sino también desarrollar propuestas prácticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los educadores y fortalecer el entorno educativo.

Los resultados obtenidos beneficiaron tanto a los docentes como a los estudiantes y autoridades, fomentando un ambiente laboral más saludable y eficiente. Mamani Benito (2022) señala que la identificación y gestión de estresores específicos en el contexto educativo son fundamentales para el bienestar de los docentes y la calidad educativa, lo que contribuye a un entorno de aprendizaje más positivo y colaborativo. Asimismo, este estudio contribuirá en el desarrollo de futuras investigaciones, relacionadas con la gestión del estrés en el ámbito educativo.

Problema

El estrés en los docentes se caracterizó por la aparición de síntomas físicos y emocionales derivados de una respuesta constante a estímulos externos percibidos como amenazantes. Esta problemática, cuando no se gestionaba adecuadamente, repercutía negativamente en el bienestar de los educadores, afectando también la calidad de los procesos pedagógicos.

Delimitación del problema

En los docentes de la “Unidad Educativa Diocesana Bilingüe” se identificó altos niveles de estrés derivados de factores como la sobrecarga laboral, entornos conflictivos, desconocimiento de técnicas de manejo del estrés y falta de actualización en estrategias pedagógicas. Estas condiciones impactaron directamente en el desempeño educativo y en el bienestar general de los profesores.

Formulación del problema

- ¿El estrés en los docentes de la “Unidad Educativa Diocesana Bilingüe” incide en el bienestar de los profesores?

Justificación

La relevancia de la presente investigación radicó en su capacidad para ofrecer soluciones concretas que mejoren la calidad de vida de los docentes, al tiempo que se fortalece el proceso pedagógico, beneficiando a toda la comunidad educativa y estableciendo un modelo sostenible de intervención en el ámbito académico.

Según Mora Erazo y Cedeño Vera (2019), en su análisis de las causas del estrés laboral en docentes de Santo Domingo, Ecuador, se identifican factores como la falta de información sobre las tareas a realizar, la escasez de recursos o materiales de trabajo y la ausencia de formación para afrontar situaciones específicas como principales preocupaciones que generan estrés en los docentes.

Este fenómeno afecta profundamente el bienestar físico y emocional de los docentes, limitando su capacidad de ofrecer una enseñanza de calidad y comprometiendo el desarrollo integral del sistema educativo ecuatoriano.

Además, los entornos laborales marcados por el estrés generan condiciones adversas que impactan negativamente en la salud mental de los educadores, alterando la dinámica en el aula y afectando tanto a los estudiantes como al proceso pedagógico en general. Ante esta situación, resulta fundamental el desarrollo de estrategias prácticas y sostenibles que permitan reducir el estrés y promover un entorno laboral más saludable y productivo.

El presente estudio tuvo como objetivo diseñar, implementar y evaluar herramientas orientadas a la gestión del estrés docente, basado en un análisis detallado de sus causas y consecuencias. Estas estrategias buscan atender las necesidades emocionales y profesionales de los educadores, para optimizar su desempeño pedagógico.

Objetivos

Objetivo general

Implementar una guía para reducir el estrés en profesores de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe de la ciudad de Ibarra en el periodo 2024-2025.

Objetivos específicos

- Evaluar los niveles de estrés con el test PSS-14 y los factores estresores con el test de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe.
- Diseñar e implementar una guía de estrategias psicológicas para reducir el estrés con base a los resultados del test de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores.
- Evaluar los niveles de estrés con el test PSS-14 postimplementación de la guía de estrategias psicológicas para reducir el estrés.
- Correlacionar los niveles de estrés preintervención y postintervención de la guía de estrategias psicológicas para reducir el estrés.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Definición del Estrés

"El estrés es una respuesta fisiológica y emocional a estímulos que el cuerpo percibe como amenazantes o que exceden los recursos de la persona para enfrentarlos. Este proceso activa respuestas hormonales como la liberación de cortisol y adrenalina" (APA, 2021). Preparan al organismo para enfrentar o escapar del peligro. Sin embargo, cuando el estrés persiste de manera crónica, puede ocasionar efectos perjudiciales en la salud tanto física como mental (Villavicencio et al., 2020).

En el ámbito educativo, el estrés afecta significativamente a los docentes debido a las altas exigencias laborales, la interacción continua con estudiantes y la presión por mantenerse actualizados en metodologías pedagógicas. Estas condiciones pueden derivar en una disminución del bienestar emocional y en un deterioro de la calidad educativa (Carrillo Cruz et al., 2020).

1.1.1 Tipos de Estrés

El estrés no siempre es negativo. De hecho, existen diferentes tipos de estrés que pueden tener efectos diversos en las personas, dependiendo de cómo se manejen las circunstancias que lo generan. A continuación, se describen los dos tipos principales de estrés: el eustrés y el distrés.

1.1.1.a Eustrés

El eustrés, o estrés positivo, motiva a las personas a enfrentar los desafíos de manera activa y productiva. En los docentes, el eustrés puede surgir cuando se enfrentan a situaciones

retadoras, como la planificación de una clase compleja o la implementación de nuevas tecnologías, lo que promueve su desarrollo profesional (Pressley, 2021).

García Bravo (2023) menciona que Walter Cannon en su teoría sobre el estrés, relaciona la importancia de la presencia del estrés con el sistema nervioso parasimpático, el cual, con la presencia de los estímulos estresores, ocasiona el incremento de la activación simpática, este factor se encuentra relacionado con las reacciones emocionales de una persona, al producir un aumento de la excitación parasimpática.

Según García Bravo (2023) en la teoría de Walter Cannon también hace referencia al estrés como un factor necesario para alcanzar la homeostasis, además de ser necesario para que se presente la respuesta automática del ser humano de “lucha y huida” ante una situación de peligro.

1.1.1.b Distrés

El distrés, o estrés negativo, se caracteriza por un desequilibrio fisiológico y psicológico que puede manifestarse con síntomas como pérdida de memoria, problemas de concentración, cambios de humor, irritabilidad, aislamiento, dolores de cabeza, mareos, náuseas y dolor en el pecho (Alvites, 2019). Si no se controla, puede afectar negativamente tanto la salud mental como la física (Choosing Therapy, 2021). En los docentes, el distrés puede originarse cuando la carga de trabajo es excesiva, las condiciones laborales no son adecuadas o cuando sienten que no tienen el control sobre los procesos educativos. A diferencia del eustrés, el distrés es el estrés negativo, caracterizado por una respuesta exagerada o negativa ante los factores estresores, este tipo de estrés puede generar un desgaste físico y emocional importante, dificultando la resolución de problemas y afectando la salud (Universidad CES, 2018).

El distrés afecta el rendimiento laboral del docente, disminuyendo su capacidad para tomar decisiones, planificar actividades de manera efectiva y mantener relaciones positivas con los estudiantes (Mero Macías et al., 2023). El distrés sostenido puede llevar a la aparición del síndrome de burnout, una condición de agotamiento extremo que deteriora gravemente la salud mental y física del individuo, en este contexto, es fundamental que los docentes desarrollen estrategias para identificar y manejar el distrés antes de que afecte de manera irreversible su calidad de vida y su desempeño profesional. (Bottiani et al., 2025).

1.1.2 Consecuencias del Estrés

El estrés prolongado o mal gestionado puede tener una amplia variedad de consecuencias tanto físicas como psicológicas. Físicamente, el estrés puede provocar dolores de cabeza, problemas digestivos, trastornos del sueño, debilitamiento del sistema inmunológico, hipertensión, y en casos más graves, enfermedades cardiovasculares (Velásquez et al., 2020). Los efectos físicos asociados al estrés prolongado se deben a la activación sostenida del sistema nervioso y a la liberación de hormonas como el cortisol, que en exceso pueden provocar daños significativos en el organismo, causando afecciones fisiológicas y psicológicas en una persona. (Ramos et al., 2020)

Psicológicamente, el estrés puede causar ansiedad, depresión, irritabilidad, falta de concentración y problemas en la toma de decisiones, las personas que experimentan altos niveles de estrés a menudo sienten una sensación de sobrecarga, lo que afecta su capacidad para enfrentar los problemas de manera efectiva, en el ámbito educativo, los docentes que están sometidos a un estrés constante pueden mostrar síntomas de agotamiento emocional, desmotivación y disminución de su compromiso con la enseñanza (Argudo Serrano, 2024)

El estrés no solo afecta al docente, sino también a su entorno laboral. Los estudiantes pueden percibir el estado de ánimo del profesor, lo que puede influir de manera negativa en el clima de aprendizaje, un docente estresado puede ser menos paciente, más irritable y menos dispuesto a brindar apoyo a sus alumnos, lo que a su vez afecta la dinámica del aula y la calidad del aprendizaje (González & López, 2020).

1.1.3 Importancia de Abordar el Estrés

El manejo adecuado del estrés en los docentes es esencial tanto para su salud como para la calidad del proceso educativo. Villavicencio et al. (2020) sugieren que el estrés se ha convertido en uno de los problemas principales en el ámbito educativo, y la falta de estrategias efectivas para abordarlo puede tener efectos negativos a largo plazo, la intervención temprana es fundamental para evitar que el estrés se vuelva crónico y afecte el desempeño de los docentes en el aula.

Reducir el estrés en los docentes mejora su bienestar general, incrementa la satisfacción laboral y potencia la eficacia en su desempeño, este beneficio se extiende a los estudiantes, ya que un docente menos estresado puede crear un ambiente de aprendizaje más positivo y productivo, además, las instituciones educativas tienen la responsabilidad de proporcionar recursos y apoyo a sus docentes para ayudarles a manejar el estrés, lo cual influye directamente en la calidad de la educación ofrecida (Mero Macías et al., 2023).

1.2. Estrés en profesores

Se debe prestar una mayor atención el estado mental de los profesores y el cómo esto afecta en el aspecto profesional de un docente de manera directa, pero también en el cómo

influye en su desarrollo en una comunidad o centro educativo (Mungarro et al., 2017). Es importante considerar el bienestar emocional y psicológico de los docentes, si se desea mantener una alta calidad en la enseñanza y un buen clima escolar dentro de una institución educativa, por lo cual se debería brindar más relevancia a la promoción de estrategias de autocuidado y apoyo psicológico a los docentes (Espinoza Díaz et al., 2023).

1.2.1 Causas del estrés en profesores

Según Carrilo Cruz et al. (2020) señalan que la presencia del estrés en los profesores puede deberse a múltiples factores, desde aspectos situacionales que se presentan en el desarrollo de una clase o incluso tareas administrativas de la institución, además también se debe considerar la sobrecarga laboral, la falta de adaptación y problemas de indisciplina o incluso el número excesivo del alumnado.

1.2.1.a Sobrecarga laboral.

Carrilo Cruz et al. (2020) refieren que, dentro de la sobrecarga horaria laboral excesiva, es importante mencionar a las tareas administrativas que deben realizar los profesores como producto del seguimiento de las normas y reglas establecidas por las unidades educativas, lo cual aumento sus tareas por desarrollar, además de la impartición de clases que se cataloga como el trabajo normal de un profesor.

1.2.1.b Relaciones interpersonales.

El desarrollo de las clases impartidas de un profesor a sus alumnos se basa en los conocimientos que este posea, pero un factor que también interviene en su desempeño y en el desarrollo normal de sus actividades académicas dentro de una institución es la calidad de

relaciones interpersonales que mantenga con el resto del profesorado, ya que la sana convivencia escolar, permite a los profesores centrarse netamente en el adecuado desarrollo de sus procesos pedagógicos (Castro Ramírez et al., 2021).

1.2.1.c Falta de conocimiento de técnicas para afrontar el estrés.

Los primeros conocimientos que tiene una persona sobre técnicas para sobrellevar y vencer el estrés se obtienen por medio de sus capacidades autónomas para lograr autorregularse y su eficacia para resolver las situaciones con carga considerable de estrés que se le presenten (Valdivieso León et al., 2020).

Según Valdivieso León et al. (2020) si no se conoce las adecuadas estrategias que permitan afrontar el estrés de manera adecuada, no se lograra la adaptación y resolución de las situaciones que se consideren estresantes, además se debe destacar que la capacidad de afrontamiento se centra en estabilizar el estado mental de una persona para que se puedan desarrollar de manera normal las capacidades autónomas.

Según García García y Cusme Torres (2023) la Teoría de la Adaptación de Callista Roy puede aplicarse como una herramienta de adaptación al estrés, ya que mediante su aplicación se puede mencionar las capacidades y debilidades que presentan un grupo específico de personas al estar expuestos de manera constante a varios estímulos de estrés, que pueden sobrepasar sus capacidades afrontamiento, lo cual puede incidir de manera negativa en el desarrollo normal de las funciones habituales de una persona, además de afectar su bienestar de manera directa, por lo cual la mejor manera de afrontar a los diferentes factores psicosociales de estrés que puede estar expuesto un sujeto, se debería dar mayor relevancia al control o autonomía laboral y apoyo social que se le puede brindar a una persona.

1.2.1.d Desconocimiento de nuevas metodologías de aprendizaje.

Rojas Huaracha (2018) refiere que el realizar un cambio o una adaptación en el desarrollo normal de los procesos pedagógicos puede generar como resultado un empoderamiento en el proceso de aprendizaje por parte de los estudiantes y mejorar la fase de acompañamiento y monitoreo por parte del docente, de esta manera se enriquece de una forma considerable la calidad de la educación en una institución académica.

1.2.2 Tipos de estrés en profesores

Es difícil determinar los tipos de estrés que se pueden presentar en los profesores, pero se puede determinar que su causalidad sea debido a factores administrativos de la institución, problemas en el desarrollo de sus procesos pedagógicos, falta de comunicación entre compañeros docentes y/o por circunstancias externas a la institución educativa de índole familiar, económico o conyugal (Carrilo Cruz et al., 2020).

1.2.3 Consecuencia del estrés en los profesores

En el ambiente educativo el trabajo que deben desarrollar los profesores está lleno de actividades que han sido asignadas con anterioridad, pero también se presentan otras situaciones dentro del ámbito educativo que obligan al docente a realizar nuevas tareas que pueden terminar entorpeciendo la organización y desarrollo de sus funciones (Arévalo Avecillas & Padilla Lozano, 2017).

Según García Monroy et al. (2017) las afecciones que se presentan en los docentes productos del estrés no solo afectan la parte mental y emocional, con la presencia de dolores de cabeza, irritabilidad, dificultad para conciliar el sueño, problemas cognitivos relacionados con la

memoria y concentración, sino que también pueden presentar repercusiones físicas como dolores lumbares, agotamiento físico, hipertensión, caída del cabello, obesidad, etc.

1.2.4 Importancia de abordar el estrés en los profesores

El reducir el estrés en los docentes beneficiara de manera directa al bienestar mental y de salud de los profesores, pero también se debe mencionar que el intervenir en esta problemática permite mejorar la calidad de educación que reciben los estudiantes, por lo cual es indispensable que los profesores cuenten con las herramientas suficientes para afrontar el estrés de una manera adecuada, lo que posibilite de manera consecuente el correcto desarrollo de sus funciones en el proceso de aprendizaje y enseñanza (Mero Macías et al., 2023).

1.3. Estrategias de Afrontamiento

Las estrategias de afrontamiento que se centran en las emociones ayudan a los docentes a manejar el estrés al regular sus respuestas emocionales. Estas estrategias, como la meditación y el apoyo social, permiten a los docentes mantener la calma, especialmente cuando enfrentan factores estresantes que están fuera de su control, como la falta de recursos en las instituciones educativas (Díaz & Villafuerte, 2022). Existen varios tipos de estrategias de afrontamiento, que pueden clasificarse en tres categorías principales: estrategias centradas en el problema, estrategias centradas en las emociones y estrategias centradas en la evitación.

1.3.1 Tipos de estrategias de afrontamiento

1.3.1.a Estrategias Centradas en el Problema.

Velásquez et al. (2020) en su estudio destaca la importancia de estas estrategias para mejorar el bienestar docente, ayudando a reducir la ansiedad y aumentar la eficacia en el trabajo

diario, estas estrategias se centran en identificar y solucionar las causas del estrés, como mejorar la gestión del tiempo o delegar tareas.

Al abordar el problema directamente, estas estrategias permiten reducir la ansiedad y mejorar la eficiencia en la ejecución de las tareas diarias, el desarrollo de estas habilidades de resolución de problemas es fundamental para que los docentes puedan manejar el estrés de manera proactiva y no reactiva (Carreño et al., 2024).

1.3.1.b Estrategias de Afrontamiento Centradas en las Emociones.

Mérida & Extremera (2022) en su investigación vinculan la inteligencia emocional con la adopción de estas estrategias, subrayando su papel protector frente al burnout en docentes, estas técnicas, como la meditación y la regulación emocional, se utilizan para manejar las respuestas emocionales ante el estrés, sin cambiar la situación externa, estas estrategias son especialmente útiles en situaciones en las que el estrés es causado por factores externos que no se pueden controlar directamente, como la falta de recursos en la institución o las políticas educativas, aunque no eliminan la causa del estrés, las estrategias centradas en las emociones permiten a los docentes mantener un equilibrio emocional y continuar con su labor sin verse abrumados por las circunstancias.

1.3.1.c Estrategias de Afrontamiento Centradas en la Evitación.

García et al. (2019) sugiere que la evitación aumenta el riesgo de burnout, especialmente en contextos educativos desafiantes, a corto plazo, estas estrategias pueden aliviar el estrés, pero a largo plazo empeoran la situación.

Las estrategias de evitación consisten en ignorar o postergar el enfrentamiento de las situaciones estresantes, aunque a corto plazo estas técnicas pueden proporcionar alivio, a largo plazo pueden resultar contraproducentes, ya que los problemas sin resolver tienden a acumularse y generar más estrés. los docentes que emplean estrategias de evitación pueden retrasar la planificación de clases, evitar confrontar problemas con los estudiantes o colegas, o ignorar las señales de agotamiento emocional (Chambilla et al., 2024).

CAPÍTULO 2: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación siguió un diseño experimental de tipo longitudinal y posee un enfoque cuantitativo, ya que se centró en establecer relaciones de causa y efecto mediante la manipulación de una variable y realizó la recolección de datos en múltiples puntos temporales, para poder evidenciar el cambio de una variable en una determinada población (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

En esta investigación la variable utilizada fue el estrés en los profesores, esto se logró realizar mediante la recolección de datos a través de la aplicación de escalas psicológicas, lo cual permitió la medición de los niveles de estrés, que presentaron los docentes antes y después de la intervención.

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos

2.2.1 Métodos

Deductivo. – Se aplicó este método ya que se partió de los conocimientos previos que se tiene sobre el estrés, para posterior generar una relación con la actividad laboral de los docentes.

Inductivo. – Este se utilizó para evidenciar la causa del problema, el cual nos permitió identificar los factores de estrés que poseen los profesores en el desarrollo de sus funciones en la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe.

Analítico-sintético. – Se empleó este método para la realización de estrategias que permitieron gestionar de una mejor manera el estrés de los profesores, por lo cual se necesitó analizar los factores de estrés, con el fin de sintetizarlos de tal manera que puedan ser entendibles y controlables.

2.2.2 Técnicas

Para evaluar los niveles de estrés en los docentes de la “Unidad Educativa Diocesana Bilingüe” se aplicó la Escala de Estrés Percibido PSS-14. Adicionalmente también se aplicó la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP) para detectar cuales son los principales factores de estrés que se presentan en los profesores de dicha institución.

2.2.3 Instrumentos

Escala de Estrés Percibido PSS-14. – Se empleo en la investigación para medir los niveles de estrés percibido en los docentes, posee una varianza total del 72% y su alfa de cronbach es de 0.81, fue desarrollada por Sheldon Cohem y adaptada al español por Eduardo Remor (Puentes Martínez & Díaz Rábago, 2019). Consta de 14 ítems y su puntaje máximo de estrés percibido es de 56, es decir que mientras mayor sea el puntaje mayor nivel de estrés percibido existirá, los puntajes de 0 a 14 muestran que casi nunca se presenta el estrés, de 15 a 28 de vez en cuando se encuentra estresado, de 29 a 42 a menudo esta estresado y de 43 a 56 muy a menudo esta estresado (Jorquera Gutiérrez & Guerra Diaz, 2023).

Se empleo este reactivo psicológico para determinar el nivel de estrés en los docentes y observar cómo esta variable cambia antes y después de la presentación de las estrategias, las cuales estaban enfocadas en disminuir estos niveles de estrés.

Escala de fuentes de estrés en profesores (EFEP). – Se empleo esta herramienta para determinar los factores de estrés que se pueden presentar en los profesores, de los cuales se basó para la realización de la propuesta, la cual fue la guía de estrategias para el control del estrés en docentes, este reactivo fue creado y validado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT), posee una varianza total del 95% y un alfa de cronbach de 0.95 (Servicio de

Higiene Industrial y Salud Laboral, 2005). entre las principales fuentes estrés que evalúa se presentan la supervisión por parte de la estructura jerárquica, carencias para el desarrollo del trabajo, problemas de comunicación, participación, cooperación entre compañeros, problemas que se presentan frecuentemente con el alumnado, la adaptación al cambio, la valoración o desvalorización del trabajo desarrollo por parte de los demás y las mejoras que se podrían haber desarrollado desde el punto de vista profesional. Consta de 56 preguntas y una puntuación general de 3 niveles de estrés, el nivel verde o no preocupante, que corresponde de la puntuación entre 56 a 140, el nivel amarillo o preocupante, que se encuentra entre las puntuaciones de 141 a 196 y finalmente el nivel rojo o grave que comprende la puntuación de 197 a 280 (Salazar Manosalvas et al., 2021).

2.3 Hipótesis y/o preguntas de investigación

En el caso del primer objetivo específico se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los niveles de estrés y los factores estresores que presentaron los profesores de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe?

Para el segundo objetivo específico se planteó la siguiente pregunta:

¿Qué estrategias psicológicas se implementaron para reducir el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe?

Para el tercer objetivo específico se formuló la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los niveles de estrés postimplementación de la guía de estrategias psicológicas para reducir el estrés, que presentaron los docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe?

Para el cuarto objetivo específico se formuló la siguiente hipótesis:

H0: No existe una correlación significativa entre los niveles de estrés preintervención y postintervención de la guía de estrategias psicológicas para reducir el estrés.

H1: Existe una correlación entre los niveles de estrés preintervención y postintervención de la guía de estrategias psicológicas para reducir el estrés.

2.4 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Objetivos diagnósticos	Variables	Indicadores	Técnicas	Fuentes de información
Medir los niveles de estrés percibido.	Estrés	Casi nunca está estresado. De vez en cuando está estresado. A menudo está estresado. Muy a menudo esta estresado.	Escala de Estrés Percibido PSS-14.	Profesores de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe.
Identificar los factores estresores de los profesores.	Profesores	Supervisión Carencias Cooperación Alumnado Adaptación al cambio Valoración Mejoras	Escala de fuentes de estrés en profesores (EFEP).	

Fuente: Elaboración propia, (2024).

2.5 Participantes

2.5.1 Población

La población a la cual se dirigió la siguiente investigación se encuentra formada por 23 docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe, de los cuales su rango de edad se encuentra entre los 25 y 53 años. Dado el número de la población se realizó un censo en lugar de un muestreo, es decir se aplicó a todo el universo de la población.

2.6 Procedimiento de análisis de datos

- Se solicitó la apertura a la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe para la aplicación de los test.
- Se realizó la adaptación los test para aplicarlos con el empleo de la plataforma Google Forms.
- Tuvo lugar la primera aplicación de la Escala de Estrés Percibido PSS-14.
- Ejecución de la aplicación de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores.
- Se analizo los resultados obtenidos, con el programa SPSS 25.
- Elaboración e implementación de la guía de “Estrategias para el Control del Estrés en Docentes”.
- Se efectuó de la segunda aplicación de la Escala de estrés percibido PSS-14.
- Se concreto el análisis de los resultados obtenidos en la segunda aplicación, con el programa SPSS 25.
- Se evaluaron los resultados obtenidos mediante la correlación de los niveles de estrés percibido de la preintervención y post intervención.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se exponen los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios de la Escala de Estrés Percibido PSS-14 y la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores. Estos instrumentos se administraron en una población de 23 docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe, en el periodo 2024-2025.

3.1 Niveles de estrés percibido en la primera recopilación de datos

Tabla 2

Niveles de estrés percibido en la primera recopilación de datos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca esta estresado	4	17.4	17.4	17.4
De vez en cuando está estresado	9	39.1	39.1	56.5
Válido A menudo esta estresado	8	34.8	34.8	91.3
Muy a menudo esta estresado	2	8.7	8.7	100.0
Total	23	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 2 presenta los niveles de estrés percibido en la primera recopilación de datos, se destacan los niveles intermedios de a menudo está estresado y de vez en cuando está estresado, con porcentajes de la población de 34.8 % y 39.1 % respectivamente. El nivel más bajo de estrés, es decir casi nunca esta estresado presenta un porcentaje de 17.4 % de la población, mientras que el nivel más alto, el de muy a menudo esta estresado representa al 8.7 %. Con estos resultados se

puede determinar que el 82.7 % de los profesores presentan signos de estrés de manera recurrente.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Berrocal Aréstegui (2023) en dónde menciona que el estrés laboral en la profesión de docente es un problema que tiene un alto índice de frecuencia, lo cual puede ocasionar la presencia de afectaciones de manera negativa a la salud mental de los profesores, ya que la presencia del estrés se encuentra relacionada con una variedad de problemas psicológicos, incluyendo los signos de depresión, ansiedad y agotamiento en los docentes.

3.2 Fuentes de estrés en profesores

Tabla 3

Niveles del factor de supervisión por parte de la estructura jerárquica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel amarillo, o preocupante	6	26.1	26.1	26.1
	Nivel rojo, o grave	2	8.7	8.7	34.8
	Nivel verde o no preocupante	15	65.2	65.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 3 muestra los niveles del factor de supervisión por parte de la estructura jerárquica, aquí se puede observar una clara predominancia por parte del nivel verde o no preocupante con un 65.2 % con una frecuencia de 15, en el nivel amarillo o preocupante se encuentra el 26.1 % y finalmente en el nivel rojo o grave, en el que se encuentra un porcentaje reducido del 8.7 % de la población. En base a estos datos se puede mencionar que la supervisión

por parte de la estructura jerárquica no es un factor estresor determinante en esta institución, al no ser preocupante para la mayoría de los docentes.

El componente de la supervisión por parte de la estructura jerárquica se presenta como un factor estresor preocupante o grave en el 34.8 % de la población, lo cual indica que, si bien este factor no es predominante en la mayoría de la población, se necesita una adecuada intervención para evitar un aumento de su presencia en los docentes.

El factor de la estructura jerárquica considera mecanismos de dirección empleados por los superiores, para mejorar y facilitar la comunicación a través de canales formales y directos, promoviendo así una mejora en el desarrollo de las funciones de los superiores y mayor responsabilidad del cumplimiento de las tareas de sus subordinados (Salazar Manosalvas et al., 2021). Así, el intervenir y mejorar las habilidades de supervisión por parte de la estructura jerárquica, permitirá fortalecer la comunicación de los superiores con los subordinados dentro de la institución.

Tabla 4

Niveles del factor de carencias para el desarrollo del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Nivel amarillo, o preocupante	5	21.7	21.7
	Nivel rojo, o grave	4	17.4	39.1
	Nivel verde o no preocupante	14	60.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

En la tabla 4 se observa los niveles del factor de carencias para el desarrollo del trabajo, el nivel verde muestra un claro dominio con un 60.9 % de la población total del profesorado, el nivel amarillo posee un 21.7 % y el nivel rojo un 17.4 %. Con base a los datos obtenidos se puede afirmar que las carencias relacionadas con el desarrollo del trabajo no constituyen un factor de estrés determinante en esta unidad educativa, ya que no representan una preocupación significativa para la mayoría del cuerpo docente.

Se puede observar que el factor carencias para el desarrollo del trabajo alcanza un nivel preocupante o grave en el 39.1 % de la población. El factor de carencias para el desarrollo del trabajo, como lo describe Salazar Manosalvas et al. (2021) se refiere a la carencia de orientación sobre las tareas a realizar, la excesiva cantidad de contenido a enseñar en tiempos asignados y la insuficiencia de recursos que permitan llevar a cabo el trabajo de los docentes, la presencia de estos escenarios puede generar la aparición de niveles de estrés preocupantes o graves en los docentes de una institución educativa.

Tabla 5

Niveles del factor de cooperación (participación, comunicación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Nivel amarillo, o preocupante	7	30.4	30.4
	Nivel rojo, o grave	2	8.7	39.1
	Nivel verde o no preocupante	14	60.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

En la tabla 5 se presentan los niveles del factor de cooperación, en el que se incluyen las habilidades de participación y comunicación que poseen los docentes, en donde se observa al nivel rojo o grave representado por un porcentaje reducido de 8.7 %, el nivel amarillo preocupante alcanza el 30.4 % y el nivel verde o no preocupante conserva un porcentaje considerable del 60.9 %. A partir del análisis de los datos, se logró concluir que los docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe en la mayoría de la población no representan un problema la cooperación, participación y comunicación laboral, sin embargo, no se puede dejar de lado al 39.1 % de la población del cuerpo docente, quienes muestran que este factor podría ser una potencial causa de estrés si no se interviene a tiempo.

La sola presencia de este factor de estrés sugiere que los docentes se desalientan y ven disminuida su percepción de autoeficacia, debido a las malas relaciones interpersonales laborales y a la falta de cooperación, lo cual refleja un deficiente trabajo en equipo en una institución académica (Manzano Orbe, 2018). La presencia de la comunicación y cooperación son claves para poder solucionar la existencia de malas relaciones interpersonales entre los docentes, estas son necesarias para fomentar un ambiente laboral saludable que promueva el trabajo equipo.

Tabla 6

Niveles del factor del alumnado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel amarillo, o preocupante	7	30.4	30.4	30.4
	Nivel rojo, o grave	1	4.3	4.3	34.8
	Nivel verde o no preocupante	15	65.2	65.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 6 representa los niveles del factor del alumnado, en el cual se presentan las posibles problemáticas y causas de estrés que puede ocasionar el inadecuado manejo de un profesor en un salón de clase con sus alumnos. El nivel verde o no preocupante mantiene una clara relevancia en este factor con una representación del 65.2 %, el nivel amarillo, o preocupante mantiene el 30.4 %, mientras que el nivel rojo o grave en este factor apenas alcanzó el 4.3 %. De acuerdo con los datos recopilados los problemas que pueden presentarse entre el alumnado y los docentes no son un factor estresor a considerar que pueda interferir en el desarrollo normal del trabajo de los docentes.

La mejor forma de que no se presente este factor estresor, es que los profesores motiven la presencia de una comunicación asertiva e inciten una participación constante en los procesos de enseñanza y aprendizaje en los alumnos. Como se menciona en la investigación de Corredor García y Bailey Moreno (2020), el cual infiere que los estudiantes que mantienen una motivación intrínseca tienden a desarrollar un aprendizaje autorregulado, dicho proceso implica la formulación, planificación, observación y evaluación de metas, lo que les permite controlar sus pensamiento y comportamientos en el salón de clase.

Tabla 7

Niveles del factor de la adaptación al cambio: Adaptación a cambios organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel amarillo, o preocupante	5	21.7	21.7
	Nivel rojo, o grave	7	30.4	52.2
	Nivel verde o no preocupante	11	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 7 muestra los niveles del factor de la adaptación al cambio, de manera más específica los cambios organizacionales, el nivel rojo o grave representa al 30.4 % de la población, seguido por el nivel amarillo o preocupante por el 21.7 % de la población y finalmente el nivel verde o no preocupante representa el 47.8 % de la población. Estos datos reflejan que un poco más de la mitad de la población presentan este factor estresor como preocupante o incluso como grave, por lo cual es necesario intervenir en este factor estresor en los profesores para que no afecte su desarrollo laboral normal en un futuro.

De acuerdo con García (2020), los cambios en los pensum académicos, las horas de clase, el requerimiento de transmitir nuevos conocimientos y la creación de procesos educativos adecuados al entorno ocasiona una constante insatisfacción en los docentes, por lo tanto, se puede considerar estos cambios en el desarrollo de sus funciones, como una de las principales fuentes de estrés en los profesores. Estos cambios se presentan dentro de las unidades educativas en Ecuador, la falta de la capacidad de adaptarse al cambio en profesores puede ocasionar el estancamiento de sus procesos educativos, insatisfacción laboral, irritabilidad, cambios de humor y sensaciones de sobrecarga emocional.

Tabla 8

Niveles del factor de la valoración del trabajo por parte de los demás

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel amarillo, o preocupante	10	43.5	43.5	43.5
Nivel rojo, o grave	4	17.4	17.4	60.9
Nivel verde o no preocupante	9	39.1	39.1	100.0
Total	23	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 8 presenta los niveles correspondientes al factor de la valoración del trabajo por parte de los demás, el análisis muestra que el nivel rojo identificado como grave, abarca el 17.4% de la población, el nivel amarillo o preocupante incluye al 43.5 %, siendo este el nivel que mayor frecuencia posee, es decir de 10 participantes y finalmente el nivel verde o no preocupante comprende al 39.1 %. Estos resultados indican que más de la mitad de la población, el 60.9 % percibe este factor como preocupante o grave. Dada la relevancia de este hallazgo, es fundamental implementar estrategias de intervención que aborden este factor de estrés en los docentes, con el objetivo de prevenir impactos negativos a nivel emocional.

La comparación de estos resultados con investigaciones previas muestra una consistencia con los hallazgos obtenidos en estudios anteriores como el de Salazar Manosalvas et al. (2021) el cual menciona que, entre las fuentes de estrés laboral que más afectan a los profesores, se encuentra la valoración por parte de los demás, destacando los ítems de la escala EFEP, en las preguntas que menciona la valoración de la actuación por parte de los demás, la falta de apoyo de las autoridades y las molestias debido a las evaluaciones a docentes alcanzan niveles de estrés preocupantes.

Tabla 9

Niveles del factor de las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel amarillo, o preocupante	6	26.1	26.1	26.1
Nivel rojo, o grave	2	8.7	8.7	34.8
Nivel verde o no preocupante	15	65.2	65.2	100.0
Total	23	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 9 presenta los niveles del factor de las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional, los datos revelan una clara predominancia del nivel verde o no preocupante, que abarca el 65.2 % de la población, con una frecuencia de 15. El nivel amarillo considerado preocupante comprende el 26.1 %, mientras que el nivel rojo, denominado como grave representa un porcentaje muy reducido del 8.7 %. Con base a en estos resultados, se puede concluir que las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional no constituyen un factor estresor significativo en esta institución académica.

Las mejoras que se podrá obtener desde el punto de vista profesional, como una causa de estrés alude a factores como la sobrecarga laboral, baja remuneración económica y la falta de promociones, ascensos o incentivos (Manzano Orbe, 2018). La existencia de estas situaciones impide la presencia de oportunidades de crecimiento personal, afectando la motivación del docente y de manera consecuente su desempeño laboral.

3.3. Niveles de estrés percibido en la segunda recopilación de datos

Tabla 10

Niveles de estrés percibido en la segunda recopilación de datos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca está estresado	4	17.4	17.4	39.1
De vez en cuando está estresado	14	60.9	60.9	100.0
Válido A menudo está estresado	5	21.7	21.7	21.7
Muy a menudo esta estresado	0	0	0	100.0
Total	23	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 10 muestra los niveles de estrés percibido en la segunda recopilación de datos, en donde se puede observar un cambio en los porcentajes de la población que representan a cada nivel, en el caso del nivel de casi nunca esta estresado se presenta el mismo porcentaje de la anterior aplicación con un 17.4 %, en el segundo nivel correspondiente a de vez en cuando está estresado podemos observar un cambio, ya que este nivel ahora se encuentra representado por el 60.9 % de la población, en el caso del nivel a menudo está estresado se puede mencionar que se redujo la población a un 21.7 % y finalmente el nivel de muy a menudo esta estresado que se encuentra un porcentaje de 0.00 % ya que ningún participante se encontró en ese nivel en la segunda aplicación. Con la realización de la segunda recopilación de datos se consiguió evidenciar que los niveles de estrés percibido se redujeron de manera considerable.

Estos resultados demostraron la eficacia de las estrategias de afrontamiento del estrés que se presentaron en la propuesta, al lograr disminuir con éxito los niveles de estrés percibido en los docentes. Estos logros concuerdan con el estudio de Vera Zapata (2021) en dónde refiere que la adecuada selección de técnicas y estrategias basadas en las necesidades específicas de los docentes, pueden permitir la prevención y disminución del estrés laboral, y mejorar de manera consecuente el desempeño y bienestar de los docentes.

3.4 Correlación entre los niveles de estrés percibido entre la primera y segunda

recopilación de datos

Tabla 11

Correlación entre los niveles de estrés percibido entre la primera y segunda recopilación de datos

			Nivel de estrés percibido en la primera aplicación	Nivel de estrés percibido en la segunda aplicación
Rho de Spearman	Nivel de estrés percibido en la primera aplicación	Coefficiente de correlación	1.000	.469*
		Sig. (bilateral)	.	.024
		N	23	23
	Nivel de estrés percibido en la segunda aplicación	Coefficiente de correlación	.469*	1.000
		Sig. (bilateral)	.024	.
		N	23	23

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

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 11 presenta el análisis de la correlación de Spearman entre los niveles de estrés percibido en la primera aplicación y los de la segunda aplicación, dando como resultado una correlación estadísticamente significativa con un valor de p de 0.024 ($p < 0,05$). Esto significa que, a mayor empleo de estrategias para afrontar el estrés, menor es la puntuación de nivel de estrés percibido. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), determinando que el empleo de estrategias de afrontamiento del estrés, intervienen en los niveles de estrés percibido que se presentan, debido a la correlación que existe entre estas dos variables, lo cual permite que se cumpla con el tercer objetivo específico.

La presencia de una correlación positiva en esta investigación hace evidente la necesidad de emplear estrategias de afrontamiento del estrés en los docentes, al igual que se menciona en la investigación de Castillo Peñaranda & López Guerrero (2024) en dónde destacan la necesidad de la creación de un programa psicoeducativo basado en el Mindfulness y ACT, para reducir el estrés laboral en el contexto educativo, con el fin de mejorar el bienestar mental de los docentes universitarios, para evitar afectaciones fisiológicas y cambios en el comportamiento social que sean inadecuados.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

4.1 Título de la Propuesta

Estrategias para el control del estrés en docentes.

4.2 Introducción de la Propuesta

El estrés laboral en los docentes es una respuesta emocional y fisiológica que surge ante la acumulación de demandas y presiones en el entorno educativo, este fenómeno no solo afecta su bienestar psicológico, sino que también impacta negativamente en su desempeño profesional, generando agotamiento, desmotivación e incluso problemas de salud a largo plazo (Olarte et al., 2021). Ante esta realidad, surge la necesidad de ofrecer herramientas prácticas y efectivas que les permitan manejar el estrés de forma saludable y equilibrada.

La guía que se presenta a continuación ha sido diseñada con un enfoque práctico y accesible, cuidadosamente adaptado a las necesidades específicas de los docentes. Las estrategias propuestas fueron inicialmente desarrolladas y guiadas para garantizar una correcta comprensión y efectividad, y posteriormente estructuradas como auto aplicables, permitiendo su implementación sencilla y autónoma en la rutina diaria de los educadores.

Este enfoque busca no solo fomentar el bienestar y la salud emocional de los docentes, sino también promover un impacto positivo en el ambiente educativo, beneficiando a toda la comunidad escolar. De este modo, se persigue brindar herramientas prácticas para gestionar el estrés y fortalecer la resiliencia, contribuyendo al desarrollo de un entorno laboral más armonioso y equilibrado, que impacte de manera favorable tanto en el ámbito personal como en el profesional.

4.3 Justificación de la Propuesta

Esta propuesta responde a la creciente necesidad de atender el impacto del estrés en el ejercicio docente, evidenciado a través de investigaciones y observaciones realizadas en el entorno laboral. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, las dinámicas organizacionales cambiantes y los desafíos en la comunicación interpersonal son algunos de los principales detonantes identificados. Estos factores influyen directamente en el bienestar de los docentes y pueden afectar su desempeño y motivación en el ejercicio de su labor.

Los niveles elevados de estrés en los docentes pueden impactar negativamente tanto su bienestar físico y emocional como la calidad de su enseñanza. Implementar estrategias basadas en la autorregulación emocional y la atención plena puede contribuir a reducir el agotamiento y mejorar su eficacia en el aula. D'Adamo y Lozada (2019).

La presente guía ha sido diseñada con un enfoque metodológico riguroso, basado en los resultados obtenidos a través de herramientas psicométricas ampliamente validadas, como la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y el análisis de las Fuentes de Estrés en Profesores.

La guía se constituye como un recurso práctico y fundamentado, orientado a fomentar el autocuidado, el fortalecimiento emocional y la instauración de hábitos saludables.

4.4 Objetivos

4.4.1 Objetivo General

Diseñar una guía práctica con estrategias efectivas para el manejo del estrés, dirigida exclusivamente a docentes, con el fin de mejorar su bienestar emocional y fortalecer su desempeño profesional.

4.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los principales factores de estrés en el contexto laboral docente.
- Proveer estrategias prácticas que fomenten el bienestar emocional y la resiliencia.
- Facilitar la implementación de estas estrategias en el día a día de los docentes.
- Promover un enfoque integral para reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los docentes.

4.5 Contenido de la Guía

Estrategia N° 1. Supervisión por parte de la Estructura Jerárquica

Estrategia N° 2. Cooperación (Participación, Comunicación)

Estrategia N° 3. Adaptación al Cambio: Cambios Organizacionales

Estrategia N° 4. Interacción con el Alumnado

Estrategia N° 5. Carencias en el desarrollo del trabajo

Estrategia N° 6. Oportunidades de Crecimiento Profesional

Estrategia N° 7. Valoración del Trabajo por Parte de los Demás

Estrategias generales para el manejo del estrés en el aula

Técnicas de relajación física

Tabla 22*Estrategia 1: Supervisión por parte de la Estructura Jerárquica*

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Práctica de resiliencia y retroalimentación constructiva	Desarrollar resiliencia emocional y manejar la retroalimentación positivamente.	- Antes de una reunión, realiza respiración profunda (5 minutos). - Durante la reunión, escucha activamente, evitando respuestas defensivas. - Postreunión, reflexiona sobre lo discutido y escribe un plan de acción. - Usa afirmaciones positivas como "Cada crítica es una oportunidad para crecer".	20 minutos	Diario de reflexión, técnicas de respiración guiada.
Mentoría personalizada	Fortalecer el vínculo con supervisores y recibir orientación profesional.	- Selecciona un (supervisor o colega). - Realiza reuniones quincenales para compartir desafíos y recibir consejos.	1 hora cada 15 días	Agenda de mentoría, fichas de seguimiento de objetivos.

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

Las evaluaciones y supervisiones son fundamentales para asegurar la eficacia de los procesos educativos, sin embargo, cuando estas carecen de claridad, pueden convertirse en una fuente significativa de estrés.

Tabla 13*Estrategia 2: Cooperación (Participación, Comunicación)*

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Comunicación asertiva con role-playing	Mejorar la comunicación y resolución de conflictos	Realiza talleres donde simules situaciones de conflicto. - Practica respuestas asertivas en grupo con feedback del facilitador. - Aplica lo aprendido en situaciones reales y evalúa los resultados.	1 hora semanal	Guía de comunicación asertiva, facilitador capacitado.
Círculos de apoyo docente	Fomentar la solidaridad entre colegas para reducir el estrés.	-Organiza reuniones mensuales donde los docentes compartan experiencias. - Crea un ambiente de confianza para expresar emociones sin juicio.	1.5 horas al mes	Sala de reuniones, guía de temas a tratar.

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La falta de cooperación o una comunicación deficiente afecta el trabajo en equipo y puede generar tensiones en el ambiente laboral.

Tabla 14*Estrategia 3: Adaptación al Cambio: Cambios Organizacionales*

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Gestión del cambio con enfoque positivo	Adaptarse mejor a cambios institucionales	Identifica miedos y preocupaciones sobre el cambio. - Escribe cuáles son controlables y crea un plan de acción para cada área.	30 minutos semanales	Plantillas de gestión del cambio, diario de reflexión.

- Reevaluar y ajustar el plan
periódicamente, celebrando logros
pequeños

Fuente: Elaboración propia, (2024).

Los cambios en el ambiente escolar pueden generar estrés debido a la incertidumbre que conlleva la adaptación a nuevas dinámicas institucionales, además de que la falta de claridad en la ejecución de estos cambios intensifica el impacto negativo y dificulta su transición.

Tabla 15

Estrategia 4: Interacción con el alumnado

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Bitácora de progreso personal	Valorar logros y fomentar la autoconfianza en el alumno.	-Mantén un diario donde registres tus logros diarios y reflexiones sobre tu impacto positivo en los estudiantes. - Revisa semanalmente para identificar patrones positivos.	10 minutos diarios	Diario, aplicación de notas digitales.
Mindfulness en el aula	Crear un ambiente de aprendizaje relajado y receptivo.	-Realiza ejercicios de respiración consciente al inicio de cada clase (5 minutos). - Usa pausas de atención plena durante situaciones estresantes.	5 minutos por clase	Guías de mindfulness, grabaciones de audio.

Fuente: Elaboración propia, (2024).

Trabajar con estudiantes puede ser desafiante y requiere adaptabilidad, paciencia, poseer conocimiento de diversos estilos de aprendizaje y saberse adaptar a los distintos contextos individuales de cada alumno.

Tabla 16*Estrategia 5: Carencias para el desarrollo del trabajo*

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Creación de recursos personalizados	Superar la falta de recursos didácticos.	-Identifica los materiales que faltan. - Diseña recursos complementarios (hojas de trabajo, videos)		Google Classroom, Canva, Material de papelería
Técnicas de Biofeedback	Controlar las respuestas fisiológicas al estrés mediante la auto-observación.	Uso de dispositivos que monitorean frecuencia cardíaca y respuesta galvánica. Los docentes practican técnicas de respiración y relajación mientras observan su respuesta en tiempo real.	1 hora	Dispositivos de biofeedback, software de monitoreo, guía especializada.
Técnicas de los 5 sentidos	Gestionar la ansiedad en momentos de alta tensión	Durante situaciones de estrés, identifica 5 cosas que ves, 4 que oyes, 3 que tocas, 2 que hueles y 1 que saboreas.	5 minutos a 10 minutos	Ambiente tranquilo, guía de práctica sensorial.

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La falta de recursos o herramientas puede dificultar el desempeño eficiente de las tareas de un docente. La constante presión por cumplir con los objetivos educativos con recursos limitados puede desencadenar la presencia de sentimientos de frustración y desmotivación.

Tabla 17*Estrategia 6: Oportunidades de crecimiento profesional*

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Plan de vida profesional	Fomentar el desarrollo profesional continuo.	Establece metas SMART a corto y largo plazo. - Selecciona capacitaciones alineadas con tus intereses. - Revisa tu progreso trimestralmente.	30 minutos	Agenda de metas, plataformas de formación online.
Programa de formación cruzada	Ampliar habilidades a través del aprendizaje entre colegas.	-Organiza sesiones donde los docentes compartan su experiencia en diferentes áreas. - Crea equipos de trabajo multidisciplinarios.	1 hora cada 2 semanas	Recursos compartidos, plataforma de videoconferencias.
Entrenamiento en Inteligencia Emocional	Desarrollar competencias emocionales para mejorar el bienestar y la gestión del aula	Cursos estructurados donde se enseñan habilidades como la regulación emocional, la empatía y la motivación intrínseca. Se evalúan casos prácticos del aula.	1 hora	Material educativo, evaluaciones psicométricas, facilitador especializado.

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

Es importante establecer metas de crecimiento y aprovechar oportunidades de capacitación en las áreas que se desea mejorar y que más se adapten a tus intereses, permitiéndote adquirir conocimientos y habilidades que te impulsen a evolucionar como docente y a nivel personal.

Tabla 18*Estrategia 7: Valoración del trabajo por parte de los demás*

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Registro personal de tus logros y avances	Incrementar la autoeficacia y la satisfacción laboral al centrarse en los progresos individuales.	-Crear un diario donde al final de cada semana se registren logros significativos en el aula (por ejemplo, un estudiante que entendió un concepto difícil gracias a tu apoyo). - Escribir metas a corto y largo plazo relacionadas con el desempeño docente. - Reflexionar sobre los obstáculos superados y cómo estos contribuyen a tu desarrollo profesional.	15 minutos semanales	Libreta o aplicación de notas, plantillas de reflexión semanal, tiempo de tranquilidad para introspección.

Fuente: Elaboración propia, (2024).

El auto cuidado es una inversión de bienestar de docentes y estudiantes. Por ello priorizar el bienestar es un recuerdo de que cada día es una oportunidad para mejorar.

Tabla 19*Estrategias generales para el manejo del estrés en el aula*

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Mindfulness para la Docencia	Reducir el estrés y mejorar el enfoque tanto en docentes	Realizar ejercicios diarios de respiración consciente: Inhala contando hasta cuatro, retén dos segundos y exhala contando hasta seis. Repetir tres veces al inicio de	5 minutos diarios	Espacio tranquilo, guías de mindfulness o

	como en estudiantes.	la jornada para establecer un estado de calma y atención.		aplicaciones móviles.
Práctica de Gratitud	Promover el bienestar emocional enfocándose en aspectos positivos de la jornada.	Al finalizar cada día, escribe en un diario tres logros o momentos satisfactorios que hayan ocurrido en el aula. Reflexiona sobre su impacto positivo tanto en tu vida como en la de tus estudiantes.	10 minutos diarios	Diario personal, lápiz, guías de escritura reflexiva.
Autoafirmaciones Positivas	Fortalecer la autoconfianza y reducir la autocrítica.	Identifica frases afirmativas como: "Estoy contribuyendo positivamente", "Soy capaz de afrontar los desafíos". Repite estas frases al inicio del día o antes de situaciones desafiantes.	5 minutos diarios	Listado de frases positivas, grabaciones o recordatorios visuales.
Reenfocar Pensamientos Negativos	Crear una perspectiva más equilibrada y positiva ante desafíos.	Identifica pensamientos negativos recurrentes como "No tengo tiempo" y cámbialos por afirmaciones realistas como "Voy a priorizar mis tareas". Practica esta técnica mediante ejercicios semanales donde los docentes registran pensamientos automáticos y generan alternativas positivas o neutrales.	5 minutos diarios	Listado de frases positivas, grabaciones o recordatorios visuales.

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

Tabla 20*Técnicas de relajación física*

Estrategia	Objetivo	Desarrollo de actividad	Tiempo	Recursos
Relajación Muscular Progresiva	Reducir la tensión física acumulada, especialmente en situaciones de estrés prolongado.	En un ambiente tranquilo, tensa y relaja grupos musculares comenzando por los pies y terminando en el rostro. Este ejercicio puede realizarse en casa o en pausas durante el día escolar.	10 minutos diarios	Guía de relajación progresiva, audio o video tutorial.
Estiramientos en el Aula	Aliviar la tensión muscular durante la jornada laboral y mantener la energía.	Realiza ejercicios simples, como estiramientos de brazos hacia el techo o círculos de hombros, cada 2-3 horas durante el día. Estos ejercicios pueden hacerse junto con los estudiantes para fomentar el bienestar colectivo.	5 minutos cada 2-3 horas	Espacio libre en el aula, ejemplos gráficos de estiramientos.
Auto-cuidado Integral	Recordar la importancia del bienestar docente como base para el éxito educativo y emocional en el aula.	Dedica tiempo semanal para evaluar tu salud emocional y física. Incluye actividades recreativas y prácticas de autocuidado, como leer, escuchar música o realizar ejercicios. Integra pausas activas y autocuidado en el plan docente como prioridad.	30 minutos semanales	Recursos audiovisuales motivacionales, materiales educativos sobre autocuidado

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

El autocuidado va más allá de simples actividades recreativas; implica un compromiso con el bienestar físico, emocional y profesional.

CONCLUSIONES

- El análisis evidenció que un porcentaje significativo de los docentes presentan niveles elevados de estrés, los cuales pueden manifestarse en síntomas físicos, emocionales y conductuales si no se interviene a tiempo, lo cual impacta de manera negativa en el bienestar del docente y de manera consecuente en la calidad del proceso educativo que brinda a los alumnos. También Se logro identificar la presencia de siete factores estresores con el empleo de la escala de fuentes de estrés en profesores, de los cuales el factor de valoración del trabajo por parte de los demás y el factor de la adaptación al cambio, haciendo énfasis en la adaptación a cambios organizacionales, destacaron por encima del resto debido a su prevalencia en los niveles preocupante y grave en más del 60 % de la población. Mientras que los factores de supervisión por parte de la estructura jerárquica, de carencias para el desarrollo del trabajo, de cooperación, del alumnado y el de las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional, alcanzaron una prevalencia en los niveles preocupante y grave en un rango del 30 % al 40 % de la población.
- Se elaboraron estrategias psicológicas centradas en los factores estresores detectados con el empleo de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores.
- En la segunda aplicación de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14), postimplementación de la guía de estrategias psicológicas para reducir el estrés, se observó una disminución considerable de los niveles de estrés en el 43.48 % de la población de docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe, lo que sugiere el impacto positivo de la intervención realizada.

- La propuesta fue implementada de manera eficiente y eficaz, cumpliendo con los objetivos planteados y optimizando los recursos disponibles. Se logró una ejecución adecuada en cada una de sus fases, garantizando resultados positivos y sostenibles.
- En la interpretación de los resultados de la correlación entre los niveles de estrés preintervención y postintervención, se observó una reducción significativa de los niveles de estrés, posterior a la aplicación de la guía de estrategias psicológicas. Esta variación indica que la utilización de este tipo de técnicas, lograron ser efectivas para disminuir el estrés en la población de docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe. Lo cual demuestra la importancia de incentivar los programas que permitan reducir el estrés en el ámbito educativo, con el fin de promover el bienestar emocional y mental de los profesores.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere la realización de evaluaciones periódicas del nivel de estrés en los docentes, para evitar afecciones en su bienestar físico y emocional, de modo que estos no interfieran con el desarrollo de sus actividades académicas. También se debe considerar la detección de los factores estresores en los docentes, para conseguir realizar una intervención según las necesidades que estos presenten.
- Se recomienda continuar con la aplicación de estas estrategias y de ser necesario ampliarlas con la participación de los docentes, para garantizar pertenencia y aceptación. Es importante mantener la socialización persistente de estas estrategias, para poder replicarlas con otras instituciones educativas, que presenten niveles de estrés preocupantes o incluso graves en sus profesores.
- Debido a la eficacia de la implementación de las estrategias psicológicas para reducir el estrés, se aconseja aplicar de manera continua las evaluaciones para medir los niveles de estrés, con el fin de dar un seguimiento constante al bienestar emocional y mental de los docentes.
- Se aconseja la implementación de manera regular y estructura de la guía de estrategias psicológicas en la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe, e incluso en otras instituciones educativas, para promover la importancia del bienestar docente en el contexto educativo del Ecuador. De igual manera se debe fomentar la presencia de espacios de capacitación continua para profesores, sobre técnicas que permitan reducir el estrés, que posibiliten la generación de redes de apoyo emocional y psicológico, con el fin de que los docentes reaccionen de una manera adecuada ante la presencia de factores estresores o situaciones de tensión en el contexto educativo.

REFERENCIAS

American Psychological Association. (2021). *Understanding chronic stress*. Obtenido de:

<https://www.apa.org/topics/stress/research-findings>

Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178.

Arévalo Avecillas, D., & Padilla Lozano, C. (2017). Eficacia de diferentes técnicas para reducir el estrés: estudio en docentes de Guayaquil que cursan un doctorado. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*(1), 53-79.

Argudo Serrano, J. C. (2024). Escritura expresiva y estrés: el caso de docentes de inglés en formación. En S. J. Barboni, *Investigaciones y debates actuales sobre la enseñanza de inglés en contextos educativos latinoamericanos* (págs. 157-177). La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Berrocal Aréstegui, F. I. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación*, 21(22), 12-22.

doi:<https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2023.22.473>

Carreño Villavicencio, D. V., Quijije Anchundia, P. J., & Molina Quiroz, C. A. (2024). Programa educativo para administrar el estrés en docentes universitarios. *Revista Didáctica y Educación*, 15(2), 427-445.

Carrilo Cruz, M., Obaco Soto, E., & Ponce Morales, E. (2020). Estrés Docente: Causas y Repercusiones Laborales. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación*, 4(4), 145–156.

- Castillo Peñaranda, M. J., & López Guerrero, V. (2024). *Validación de un Programa Psicoeducativo Sobre el Estrés Laboral en Profesores Universitarios Basado en las Técnicas del Mindfulness y ACT [Tesis de grado, Universidad de Santander]*. Colombia: Repositorio Institucional.
- Castro Ramírez, N. A., Alvarado Torres, W. Y., Romero Jiménez, J. d., & Mondragón Sánchez, D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196.
- Chambilla Apaza, J. N., Merchan Fuentes, A. Y., Cunza Aranzábal, D. F., & Abanto Ramírez, C. D. (2024). Development and Psychometric Properties of a Scale of Teachers' Coping Strategies Towards the Evaluation of Performance in Public Schools. *Education Sciences*, 14(12), 1-15.
- Choosing Therapy. (2021). *Eustress vs. distress: Positive & negative types of stress*. <https://www.choosingtherapy.com/eustress-vs-distress/>
- Corredor García, M. S., & Bailey Moreno, J. (2020). Motivación y concepciones que alumnos de educación básica atribuyen a su rendimiento académico en matemáticas. *Revista Fuentes*, 22(1), 127–141.
- D'Adamo, P., & Lozada, M. (2019). Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores. *Ansiedad y Estrés*, 25(2), 66–71. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.10.002>
- Díaz, J., & Villafuerte, J. (2022). La planificación estratégica: Una herramienta para el fortalecimiento de competencias profesionales en docentes. *Revista Venezolana de Investigación Educativa*. Recuperado de <https://ve.scielo.org>

- García Bravo, M. d. (2023). El estrés académico en estudiantes universitarios: una problemática de atención en la. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores Escuela Superior de Enfermería No. 4 de Taxco de Alarcón, Guerrero (3)*.
- García , M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio(43)*, 140-154.
- García García, E. X., & Cusme Torres, N. A. (2023). Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review*, 6(1), 1832–1854. doi:<https://doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>
- García Monroy, A. I., Martínez Allende, L., & Linares González, E. E. (2017). Como Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño Académico del Estudiante de UPIBI-IPN. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7).
- García-Carmona, M., & McCormick, B. (2019). El impacto de la evitación en el estrés docente. *Educación y Salud Mental en Docentes*. Recuperado de <https://scielo.isciii.es>
- González, A., & López, M. (2020). La influencia del clima escolar en el aprendizaje. *Revista de Educación*, 5(2), 45-60.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Capítulo 5. Definición del alcance de la investigación en la ruta cuantitativa: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En R. Hernández Sampieri, & C. P. Mendoza Torres, *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (págs. 104-120). Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

- Jorquera Gutiérrez, R., & Guerra Diaz, F. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14 y PSS-10) en un grupo de docentes de Copiapó, Chile. *Liberabit*, 29(1).
- Manzano Orbe, L. A. (2018). *Estudio sobre el síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Politécnica Nacional [Tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional]*. Repositorio Digital - EPN , Ecuador. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/19846/1/CD-9253.pdf>
- Mero Macías, V. G., Maldonado Jaramillo, J. d., Galeas Guevara, J. J., & Ríos Silva, M. A. (2023). Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 2(1), 21-30.
- Mora Erazo, R., & Cedeño Vera, M. (2019). *Análisis de las causas que provocan estrés laboral en los docentes de las unidades educativas Julio Moreno Espinosa y Bethel de Santo Domingo, Ecuador* . *Revista Científica y Tecnológica UPSE* , 6(1), 85-94. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5646/564677539011/>
- Mungarro Robles, G. E., Chacón Sotelo, Y. G., & Navarrete López, G. E. (2017). Malestar docente y su impacto emocional en profesores de educación primaria. *XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa*, (págs. 1-13). San Luis Potosí.
- Olarte González, L. M., Triana Thomas, A. P., & Zúñiga González, D. P. (2021). *Estrategias para disminuir el estrés laboral en docentes de de primaria del colegio Saludcoop Sur año 2021 (Tesis de especialización)*. Universitaria Agustiniiana, Bogotá, Colombia.

- Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher*, 50(5), 325-329. <https://doi.org/10.3102/0013189X211004138>
- Puentes Martínez, L., & Díaz Rábago, A. B. (2019). Fiabilidad y validez de constructo de la Escala de Estrés Percibido en estudiantes de Medicina. *Revista Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 23(3), 373-379.
- Ramos Frausto, V. M., Ortega, L. C., De la Roca Chiapas, J. M., Hernández González, M. A., Barbosa Sabanero, G., & García Rocha, M. (2020). Correlación entre estrés, niveles de cortisol y estrategias de afrontamiento en pacientes con cáncer sometidos a tratamiento. *Enfermería Global*, 19(60), 196-207.
- Rojas Huaracha, F. W. (2018). “Desconocimiento de estrategias metodológicas adecuadas por parte de los docentes en el área de matemáticas de la IEP N° 70161 de Suquinapi [Tesis de postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional, Perú. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6fb2c98a-b093-4c58-8b49-9f8f47464cd9/content>
- Salazar Manosalvas, F. M., Paredes Jiménez, Y., Rosero Quintana, M., Estrella Cahueñas, R., & Jácome Espinoza, G. (2021). El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defendersu derecho a una formación integral y una vida digna. *Revista de Educación y Derecho. I Número Extraordinario*(1), 381-405.
- Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral. (2005). Valoración de las Fuentes de Estrés Laboral en Personal Docente. (M. Á. Villanueva Río, I. Jiménez Sánchez, L. García Sánchez, & J. Durán Iniesta, Edits.) *Instituto de Seguridad y Política Social*, 1-64.

- Valdivieso León, L., Lucas Mangas, S., Tous Pallarés, J., & Espinoza Díaz, I. M. (2020). Estrategias de Afrontamiento del Estrés Académico Universitario: Educación Infantil - Primaria. *Educación XXI*, 23(2), 165-186.
- Velásquez, J., Rodríguez, L., Serrano, P., Olvera, M., & Martínez, J. (2020). Estrategias de afrontamiento en docentes frente al síndrome de burnout. *Revista Colombiana de Psicología Laboral*. Recuperado de <https://repository.unab.edu.com>
- Vera Zapata, J. A. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 4(9), 143–151. doi:<https://doi.org/10.33996/repsi.v4i9.59>

ANEXOS

Anexo 1. Escala de Estrés Percibido PSS-14

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

	N	C	E	A	M
	unca	asi	e vez	menudo	uy a
		nunca	en		menudo
			cuando		
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4

5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?

0 1 2 3 4

6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

0 1 2 3 4

7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?

0 1 2 3 4

8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?

0 1 2 3 4

9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?

0 1 2 3 4

10. En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?

0 1 2 3 4

11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	0	1	2	3	4
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

Anexo 2. Escala de fuentes de estrés en profesores (EFEP)

"FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES"

El estrés es uno de los problemas emergentes al que se le está prestando una atención creciente, debido a la magnitud de las consecuencias. Este es el motivo de esta encuesta anónima.

Gracias por cooperar

Edad..... Sexo.....

Años de trabajo en la docencia.....

Cargo o Función:

- Equipo directivo
- Jefe/a de Departamento
- Tutor/a
- Coordinador
- Profesor/a

Materia que imparte:.....

Etapas:

- Infantil
- Primaria
- Secundaria

Situación:

- Funcionario
- Interino
- Contratado

¿En qué medida le afectan las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

	Situaciones	Nada	Muy poco	Algo	Bastante	Mucho
1	Agresiones verbales por parte del alumnado.					

2	Mal ambiente entre el profesorado.					
3	Mantener la disciplina en la clase.					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.					
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.					
6	Falta de información acerca de lo que debo hacer.					
7	El profesorado en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.					
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.					
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.					
10	Agresiones físicas de los alumnos/as.					
11	Rivalidad entre grupos de profesores/as.					
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnado.					
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.					
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.					
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).					
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).					
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.					
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos/as.					
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal					

	del centro hacia su trabajo.					
20	Asistir a tutorías con los padres.					
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.					
22	Demandas al profesorado de buenos resultados por parte de los padres.					
23	La evaluación a los profesores/as.					
24	Falta de oportunidades para la promoción.					
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.					
26	Impartir más clases que otros compañeros/as.					
27	Tener que sustituir al profesorado ausente.					
28	Demasiada materia para el tiempo disponible.					
29	Falta de apoyo del equipo directivo.					
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.					
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.					
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos.					
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.					
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.					
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.					
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.					
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.					

38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.					
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.					
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos.					
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.					
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.					
43	Indefinición de mis responsabilidades.					
44	Alumnado que intenta probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.					
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.					
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.					
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.					
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.					
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.					
50	El hecho de que ser un buen profesional no implique necesariamente promoción.					
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.					
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.					
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.					

54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.					
55	La realización de cambios inadecuados.					
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.					

ESCALA DE FUENTE DE ESTRÉS EN PROFESORES (E.F.E.P.). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Anexo 3. Oficio de Autorización levantamiento de información del trabajo de titulación

REPÚBLICA DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada - Resolución Nro. 173-SE- CACES-2020
FACULTAD DE EDUCACION Y TECNOLOGÍA "FECYT"
PSICOLOGÍA EN LÍNEA



Oficio nro. UTN-FECYT-PSL-L-2024-0002-OF

Ibarra, 22 de julio 2024

ASUNTO: Autorización levantamiento de información del trabajo de titulación

Rvdo. Padre Danny Játiva
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA DIOCESANA BILINGÜE
Ibarra

La Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte, expresa un atento y cordial saludo; así también, el deseo sincero que su gestión administrativa sea siempre orientada al servicio de jóvenes artistas de la provincia y del país.

Como Coordinador de la carrera de Psicología en Línea de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte; me dirijo a usted, para solicitar de la manera más cordial se les autorice a dos (02) estudiantes de octavo nivel de la carrera de Psicología en Línea; para que, puedan desarrollar su trabajo de integración curricular en la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe de la ciudad de Ibarra. El trabajo titulado "Estrategias de Afrontamiento del Estrés para los Docentes de la Unidad Educativa Diocesana Bilingüe-Ibarra 2024-2025" tiene como objetivo identificar y proponer estrategias efectivas para manejar el estrés en el personal docente, contribuyendo así a su bienestar y desempeño profesional el lunes 23 de septiembre 2024 a las 13:00:

1050177573	Dayana Lizbeth Cajas Salinas
1003754064	Wilian Alexander Rivera Castillo

Por la atención brindada al presente anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO



WILLIAM SAUD YARAD
SALGUERO

MSc. Saud Yarad
COORDINADOR PSICOLOGÍA EN LÍNEA

SL/ a. cupuerán



Anexo 4. Guía de Estrategias para el Control del Estrés en Docentes

Bienestar Docente

ESTRATEGIAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS EN DOCENTES



Autores:
Dayana Cajas
Wilian Rivera

Enlace:

https://www.canva.com/design/DAGcKVmTn68/6fsiA6QPGCiEYXcZQGbb9A/edit?utm_content=DAGcKVmTn68&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Anexo 5. Datos sociodemográficos de los participantes

Tabla 21

Participantes según su edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	25	1	4.3	4.3
	26	3	13.0	17.4
	27	3	13.0	30.4
	28	1	4.3	34.8
	30	1	4.3	39.1
	31	1	4.3	43.5
	32	1	4.3	47.8
	33	1	4.3	52.2
Válido	35	1	4.3	56.5
	36	1	4.3	60.9
	37	2	8.7	69.6
	38	1	4.3	73.9
	46	1	4.3	78.3
	48	2	8.7	87.0
	53	1	4.3	91.3
	54	1	4.3	95.7
	61	1	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

En la Tabla 21 se muestra la frecuencia y la edad de los participantes, de los cuales su rango de edad se encuentra entre los 25 y 61 años. La mayoría se encuentra en el rango de edad de 25 a 35 años, los cuales representan el 56.52 % de la población, con una frecuencia de 13

participantes. Por el contrario, el rango de 36 a 46 años y el de 48 a 61 años, que corresponden cada uno al 21.74 % de la población.

Tabla 22

Participantes según su sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	12	52.2	52.2	52.2
Masculino	11	47.8	47.8	100.0
Total	23	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

En la Tabla 22 se presenta el sexo de los participantes, en dónde se logró observar que ambos sexos presentan casi la misma frecuencia de sujetos, ya que el sexo femenino se encuentra representado con un porcentaje del 52.2 %, equivalente a una frecuencia de 12 participantes, mientras que el sexo masculino se muestra con un porcentaje de 47.8 %, equivalente a una frecuencia de 11 participantes.

Tabla 23

Participantes según sus años de trabajo en la docencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	4.3	4.3	4.3
2	4	17.4	17.4	21.7
3	2	8.7	8.7	30.4
4	1	4.3	4.3	34.8
Válido 5	3	13.0	13.0	47.8
6	1	4.3	4.3	52.2
7	2	8.7	8.7	60.9
9	1	4.3	4.3	65.2

10	2	8.7	8.7	73.9
15	2	8.7	8.7	82.6
20	1	4.3	4.3	87.0
24	2	8.7	8.7	95.7
33	1	4.3	4.3	100.0
Total	23	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

En la tabla 23 se expone los años de trabajo en docencia que poseen los participantes, en donde se observa que en el rango de 1 a 5 años se encuentra el 47.83 % de la población, en el rango de 6 a 10 años se observa el 26.09 % de la población, coincidiendo con el mismo porcentaje que se observa en el rango de 15 a 33 años. Esta tabla nos ayuda a observar que la mayor parte de la población de esta institución educativa posee menos de 10 años de experiencia laboral como docentes.

Tabla 24

Participantes según la etapa escolar en la que trabajan los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachillerato	10	43.5	43.5
	Primaria	8	34.8	78.3
	Secundaria	5	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0

Fuente: *Elaboración propia, (2024).*

La tabla 24 indica la frecuencia y el porcentaje de la etapa escolar en la que trabajan los docentes, se observó que los docentes que dan clases a los estudiantes de secundaria poseen el menor porcentaje, ya que se encuentran representados solo por el 21.7 %, en primaria se encuentran el 34.8 % y finalmente en bachillerato están el 43,5 % de la población total de profesores de esta institución.