



Incidencia del clima laboral en los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud de un Instituto Superior Tecnológico Particular de Quito, Ecuador

Impact of the work environment on stress levels among faculty members in health programs at a private technological institute in Quito, Ecuador

Rosario de Lourdes González Cerón*

rousgonzlez@yahoo.com

<https://orcid.org/0009-0000-0107-2055>

Alirio Antonio Mejía Marín*

mejialirio@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7003-9590>

* Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIB.E

Recibido: 20/08/2024-Aceptado: 31/10/2024

Correspondencia: rousgonzlez@yahoo.com

Resumen

Este estudio analiza la incidencia del clima laboral en los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud de un Instituto Superior Tecnológico Particular en Quito, Ecuador. El estudio se sustentó en un paradigma positivista con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, mediante la aplicación de cuestionarios validados a 100 docentes para evaluar el clima laboral y los niveles de estrés físico, mental, emocional y conductual. Los resultados muestran una correlación negativa débil entre el clima laboral y el estrés, indicando una ligera tendencia a que un mejor clima laboral disminuya el estrés, aunque esta relación no es significativa. Las dimensiones del clima laboral que más influyen en los niveles de estrés incluyen la responsabilidad y el apoyo institucional. Se concluye que mejorar el clima laboral podría ser una estrategia efectiva para reducir el estrés de los docentes y mejorar su bienestar, especialmente en las dimensiones mental y emocional, contribuyendo así a un ambiente educativo más saludable y productivo.

Palabras clave: Clima laboral, estrés laboral, docentes, educación, salud

Abstract

This study examines the impact of the work environment on stress levels among health faculty members at a private technological institute in Quito, Ecuador. The research is based on a positivist paradigm with a quantitative approach, employing a non-experimental, cross-sectional design. Validated questionnaires were applied to 100 teachers to assess the work climate and stress levels in physical, mental, emotional, and behavioral dimensions. Results indicate a weak negative correlation between work climate and stress, suggesting a slight tendency for improved work environments to reduce stress, although this relationship is not statistically significant. The dimensions of work climate most influencing stress levels include responsibility and institutional support. The conclusion emphasizes that enhancing the work environment could be an effective strategy to reduce teacher stress and improve their well-being, particularly in mental and emotional aspects, thus contributing to a healthier and more productive educational environment.

Key words: Work climate, work stress, teachers, education, health.

Cómo citar

González Cerón, R. de L., & Mejía Marín, A. A. (2024). Incidencia del clima laboral en los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud de un Instituto Superior Tecnológico Particular de Quito, Ecuador. GADE: Revista Científica, 4(5), 125-135.

Recuperado a partir de <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/513>



INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un factor elemental en el ámbito organizacional, en donde las dinámicas de interacción, la calidad de las relaciones laborales, y la percepción de apoyo o presión influyen en el bienestar de los trabajadores (Vera y Ayala, 2023). En cuanto al estrés laboral, este es un problema que genera preocupación tanto para los empleados como para las empresas, debido a su capacidad de afectar la salud física y mental de sus colaboradores, así como el rendimiento y la productividad organizacional.

El problema radica en que, a pesar de la creciente conciencia sobre la importancia del clima laboral, muchas organizaciones aún subestiman su impacto en la generación y agravamiento del estrés laboral (Martínez et al., 2022). Por lo que, a través de la presente investigación se pretende analizar la relación entre el clima laboral y el estrés en una población conformada por docentes de la carrera de salud del Instituto Superior Tecnológico Particular, en donde se abordan diferentes dimensiones del entorno de trabajo para saber si pueden mitigar o intensificar las respuestas de estrés de sus colaboradores.

Por tanto, se considera el estudio relevante debido a la necesidad de promover entornos laborales más saludables y sostenibles, en concordancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, que impulsa un trabajo decente y crecimiento académico (Organización de las Naciones Unidas, 2015). Por lo que, en un contexto en donde las demandas académicas y sociales en las instituciones educativas están en constante evolución, comprender cómo el clima laboral puede influir en el bienestar del personal docente es fundamental para identificar el estrés y fomenten la satisfacción en el ámbito educativo.

Profundizando en el clima laboral, es importante reconocer que un entorno favorable en las instituciones educativas puede contribuir a reducir los niveles de estrés, aumentar la satisfacción laboral, mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y fortalecer la retención del talento docente. Pues al crear un ambiente de trabajo que promueva la confianza, el respeto mutuo y la autonomía, se fomenta un sentido de pertenencia y colaboración que impulsa el crecimiento personal y profesional de todos los involucrados en el proceso educativo (Burgos, 2022).

En cuanto a las variables de estudio, se parte del clima laboral, que es un



aspecto fundamental de la cultura organizacional, ya que es la “percepción que tienen los empleados de su entorno de trabajo” (Vera y Ayala, 2023, p.190) por lo que refleja la calidad de interacciones, la comunicación y las conductas que prevalecen entre los empleados y otros miembros de una entidad. Por lo que, este concepto considera distintos factores tangibles como intangibles del ambiente de trabajo, tales como la gestión de conflictos, apoyo, recompensas, riesgo, responsabilidad, estructura organizacional (Fernández, 2021).

La importancia del clima laboral se basa en que fomenta un entorno en el que los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos, lo que se traduce en una mayor productividad, creatividad y retención de talento (Amaguaña et al, 2023). En el ámbito educativo, la relevancia del clima escolar se basa en su capacidad para crear un entorno donde el personal de la institución, se sientan valorados, motivados y comprometidos, contribuyendo de esta manera a un aumento en la productividad académica, la creatividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la retención del talento pedagógico, lo que contribuye significativamente al desarrollo integral

de la comunidad educativa y al logro de los objetivos educativos establecidos.

Por otra parte, un clima laboral inadecuado puede generar conflictos, desmotivación, mala calidad del trabajo y una alta rotación de personal, afectando directamente la eficiencia de la organización. Lo que puede incidir en los niveles de estrés de los trabajadores (Tumbaco et al., 2023). Respecto al estrés, según Patlán (2019) este se entiende por la respuesta fisiológica, psicológica y conductual que experimenta un individuo cuando percibe desequilibrio entre los requisitos de una actividad y sus capacidades, recursos o necesidades para hacerles frente, lo cual puede tener efectos negativos en su bienestar físico, emocional y en su desempeño laboral.

Es así como el estrés puede manifestarse en situaciones de agotamiento físico que influyen directamente en su productividad y pueden comprometer la salud del trabajador Bada et al. (2020). De ahí la importancia de identificar y abordar sus causas, ente las cuales puede estar el clima organizacional. Lo que implica que, un clima organizacional positivo se relaciona con niveles bajos de estrés, y por lo tanto contribuye a mejores niveles de productividad (Mazón, 2023).



Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que existen diversos factores que inciden en el estrés laboral, tales como la presencia de capacidades laborales frente a una tarea, cargas de trabajo excesivas, entornos inseguros, estilos de liderazgo autoritarios, falta de empatía o cooperación entre compañeros, malas remuneraciones, violencia, funciones poco definidas (OMS, 2022). Por lo que, se observa que muchas de estas variables se asocian al clima laboral.

Es por ello, que este problema se debe abordar en beneficio de los trabajadores y de las entidades educativas, ya que su desatención puede impulsar afectaciones en su salud y manifestarse en “tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo” (Instituto Nacional de Salud Pública, 2020), mientras que a nivel emocional puede acarrear ira, frustración, enojo, irritabilidad, depresión, agotamiento e incluso fomentar el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco u otras drogas.

De lo antes mencionado se vislumbra la relevancia que tiene el desarrollo del presente artículo, en el cual se busca visibilizar si el clima laboral de una institución tecnológica superior particular se relaciona con el nivel de estrés que presentan los

docentes de la carrera de salud que hacen vida en la misma.

METODOLOGÍA

El estudio se sustentó en un paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, ya que se asume la realidad de manera objetiva y se priorizó la medición para el abordaje del tema de estudio, lo que permitió obtener un mejor análisis del clima laboral y de los niveles de estrés, se implementó un diseño no experimental de corte transversal, ya que no se realizaron manipulaciones deliberadas de variables ni se establecerá un control estricto sobre las condiciones del entorno (Calle, 2023; Hernández et al., 2014). En lo que respecta a lo transversal, se justificó debido a que la recopilación de datos se realizó en un único punto en el tiempo (González & Difabio, 2016).

En correspondencia con lo anterior, el estudio se adscribe al nivel descriptivo-correlacional, ya que se busca analizar como el clima laboral se relaciona con los niveles de estrés, para lo que se utilizó una investigación tipo de campo, ya que los datos se recolectaron directamente de la muestra de 100 docentes que trabajan en la carrera de salud del Instituto Superior Tecnológico Particular, los cuales fueron



seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional, destacando como principal criterio de inclusión que pertenezcan a la institución en el último periodo académico, a los cuales se les aplicó una encuesta, a través del instrumento que detalla a continuación:

Instrumentos

Para la obtención de los datos sobre la variable clima laboral, se empleó un modelo de cuestionario de Fernández (2021), que consta de un total de 18 ítems, que son calificados acorde a una escala de Likert.

Este instrumento busca obtener información con respecto a cinco dimensiones: gestión de conflictos, apoyo, recompensas, riesgo, responsabilidad, estructura organizacional. El cuestionario presenta una validez de contenido validada por expertos en el área de recursos humanos y psicología organizacional, obteniendo un índice de validez de contenido (IVC) de 0.85. Además, la confiabilidad del instrumento fue calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.87, lo cual indica una alta consistencia interna.

Mientras que para evaluar los niveles de estrés de los docentes, se empleó el Cuestionario para la evaluación del estrés (Pontificia Universidad Javeriana, 2019) que consta

de un total de 32 ítems, que son evaluados en una escala del 1 al 5, mismos que se orientan a evaluar cuatro (4) dimensiones: física, mental, emocional, conductual.

La validez de este cuestionario fue confirmada a través de la revisión de expertos en psicología ocupacional, logrando un índice de validez de contenido de 0.83. Su confiabilidad se verificó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.89, lo que refleja una alta confiabilidad y consistencia en la medición del estrés laboral en los docentes.

Para el procesamiento de los datos obtenidos y la determinación del nivel de correlación entre variables se empleó estadística descriptiva con el apoyo del programa de la IBM SPSS V.25, usando como principal herramienta el coeficiente de correlación de Pearson para identificar si existe o no relación significativa entre el clima laboral y los niveles de estrés de la muestra objeto de estudio.

Para el procesamiento de los datos obtenidos y la determinación del nivel de correlación entre variables se empleó estadística descriptiva con el apoyo del programa IBM SPSS V.25, usando como principal herramienta el coeficiente de correlación de Pearson. Este coeficiente es adecuado para identificar si existe o



no una relación significativa entre el clima laboral y los niveles de estrés, siempre y cuando los datos presenten una distribución normal.

En este estudio, se asumió la normalidad de los datos basándonos en el tamaño de la muestra ($n=100$), que es suficiente para que la distribución de los errores sea aproximadamente normal, conforme al teorema central del límite. Esta suposición permite el uso de pruebas paramétricas como la correlación de Pearson. Además, el nivel de significancia establecido responde a $p < .001$, lo cual indica un nivel de confianza elevado en los resultados, minimizando el riesgo de error tipo I.

Como se plantea en las siguientes hipótesis:

- **Hipótesis de Investigación (Hi):**
Hay relación significativa entre el clima laboral y los niveles de estrés

de los docentes de las carreras de salud del Instituto Superior Tecnológico Particular.

- **Hipótesis Nula (Ho):** No hay una relación significativa entre el clima laboral y los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud del Instituto Superior Tecnológico Particular.

Regla de decisión

- Si $p < 0,001$, aceptamos la H_i y rechazamos la H_o
- Si $p \geq 0,001$, rechazamos la H_i y aceptamos H_o

RESULTADOS

A continuación (Tabla 1), se presentan los hallazgos derivados del proceso de análisis de los datos en correspondencia con el objetivo planteado.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos Clima laboral

	Gestión de conflictos	Apoyo	Recompensas	Riesgo	Responsabilidad	Estructura organizacional
N Válido	100	100	100	100	100	100
Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media	9,22	8,92	8,88	9,17	9,29	9,06
Mediana	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00
Moda	8	9	11	6	10	8
Desv. estándar	2,557	2,268	2,560	2,629	2,350	2,300
Mínimo	4	3	3	4	4	3
Máximo	15	13	14	15	15	14

Los resultados de la Tabla (1) proporcionan una visión detallada de

cómo los docentes del Instituto perciben las diferentes dimensiones del clima



laboral. La consistencia en los valores centrales (media, mediana) indica que, en general, los docentes tienen una percepción relativamente estable del clima laboral, con ciertas áreas, como "Riesgo" y "Responsabilidad", mostrando mayor prominencia, la variabilidad observada en algunas dimensiones sugiere que hay diferencias individuales en la percepción del entorno de trabajo, lo que podría ser un punto de atención para mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés entre los docentes.

La tabla muestra que la muestra total para cada uno de los indicadores del clima laboral es de 100 observaciones válidas, sin datos perdidos. Esto significa que no hubo problemas de datos faltantes en la recolección de la información, lo cual es relevante ya que garantiza la integridad de los datos y asegura un análisis más confiable.

En cuanto a la media de los diferentes indicadores, se observa que las dimensiones de "Responsabilidad" y "Riesgo" presentan los valores medios más altos, con 9,29 y 9,17, respectivamente. Esto sugiere que, en general, los docentes perciben niveles altos de responsabilidad en su entorno de trabajo, así como una evaluación relativamente alta del riesgo. En cambio, "Recompensas" muestra una media de

8,88, lo cual indica que las percepciones sobre las recompensas no son tan elevadas como en otras dimensiones del clima laboral.

Respecto a la mediana, los valores son homogéneos para todas las dimensiones, situándose en nueve (9). Esto significa que la mitad de los docentes calificaron su percepción del clima laboral igual o superior a este valor para todos los indicadores, lo que denota consistencia en las percepciones sobre las características del ambiente de trabajo. La mediana igual para todas las dimensiones también sugiere una distribución de respuestas relativamente simétrica y centrada.

La moda, que representa el valor que más se repite en la distribución, presenta algunas variaciones entre las dimensiones. La "Gestión de conflictos" tiene una moda de 8, mientras que "Recompensas" tiene una moda de 11, y "Responsabilidad" alcanza una moda de 10. Estos valores indican que, aunque hay cierta variabilidad, existe un número considerable de docentes que perciben estas dimensiones con valores específicos, mostrando patrones particulares de percepción dentro de cada indicador.

En términos de la desviación estándar, se observa que el indicador "Riesgo" tiene la desviación más alta



(2,629), lo cual indica una mayor variabilidad en las respuestas respecto a este indicador. Esto puede sugerir que los docentes tienen opiniones muy diversas sobre el nivel de riesgo en su entorno laboral. En contraste, el indicador "Apoyo" tiene una desviación estándar de 2,268, lo cual indica menor dispersión y sugiere una percepción más homogénea sobre el apoyo recibido en el entorno de trabajo.

Los valores mínimos y máximos para cada uno de los indicadores también

se encuentran reflejados en la tabla. Estos oscilan entre 3 y 15, dependiendo de la dimensión evaluada, los valores mínimos relativamente bajos, como en "Apoyo" y "Estructura organizacional" (ambos con un mínimo de 3), pueden indicar que hay algunos docentes que perciben deficiencias significativas en estas áreas, mientras que los valores máximos elevados muestran que otros docentes perciben estas mismas dimensiones de manera mucho más positiva.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos estrés laboral

		Estrés físico	Estrés mental	Estrés emocional	Estrés conductual
N	Válido	100	100	100	100
	Perdidos	0	0	0	0
Media		23,91	24,51	24,24	24,21
Mediana		23,00	24,00	24,00	24,00
Moda		23	24	24	24
Desv. estándar		4,137	4,074	4,190	3,772
Mínimo		13	15	14	16
Máximo		32	35	36	32

Todos los indicadores de estrés laboral muestran 100 observaciones válidas, sin datos perdidos, esto refuerza la confiabilidad de los datos recopilados, ya que no existen problemas de datos faltantes que pudieran sesgar los resultados o reducir la validez del análisis.

La media de los cuatro tipos de estrés sugiere variaciones entre las dimensiones evaluadas. El estrés mental tiene la media más alta (24,51), seguido de cerca por el estrés emocional (24,24).

Esto indica que la dimensión mental del estrés parece ser la más pronunciada entre los docentes, lo cual podría relacionarse con las demandas cognitivas y la carga mental que implica la enseñanza. En contraste, el estrés físico muestra la media más baja (23,91), lo que sugiere que la dimensión física del estrés no es tan predominante como los otros tipos de estrés en esta muestra.

La mediana de todas las dimensiones se encuentra alrededor de 23 y 24, lo cual sugiere que la mayoría



de los docentes experimentan niveles similares de estrés en todas las dimensiones. La mediana cercana a la media también indica que la distribución de las respuestas es aproximadamente simétrica, lo cual sugiere que no hay sesgos significativos en la percepción del estrés entre los docentes.

En cuanto a la moda, el valor de 24 se repite para todas las dimensiones excepto el estrés físico, cuya moda es 23. Esto sugiere que, aunque existen diferencias individuales en la experiencia del estrés, hay valores específicos que son comunes en toda la muestra, indicando una tendencia compartida respecto a los niveles de estrés que experimentan los docentes.

La desviación estándar es un aspecto importante para analizar la variabilidad de los datos. En este caso, la dimensión con mayor desviación estándar es el estrés emocional (4,190), lo cual indica que hay una gran variabilidad en cómo los docentes perciben esta dimensión. En otras palabras, algunos docentes experimentan altos niveles de estrés emocional, mientras que otros lo perciben en niveles mucho más bajos. En contraste, el estrés conductual presenta la desviación estándar más baja (3,772), lo cual sugiere que la variabilidad en la percepción del estrés conductual es

menor en comparación con las otras dimensiones.

Los valores mínimos y máximos muestran una amplia gama de percepciones de estrés entre los docentes. El estrés mental tiene el rango más amplio, con un valor mínimo de 15 y un valor máximo de 35, lo cual indica diferencias significativas en la forma en que los docentes experimentan este tipo de estrés. Esto podría sugerir la necesidad de intervenciones específicas dirigidas a reducir el estrés mental, ya que esta dimensión parece ser la que presenta más casos extremos dentro de la muestra.

El análisis de la Tabla 2 refleja que el estrés laboral entre los docentes se distribuye de manera relativamente uniforme, aunque algunas dimensiones, como el estrés mental y emocional, destacan por sus niveles más altos y variabilidad, esto podría deberse a las altas demandas cognitivas y emocionales asociadas con la enseñanza y la interacción con estudiantes y colegas, la mayor variabilidad en el estrés emocional también indica que esta dimensión puede ser particularmente susceptible a factores externos del clima laboral, como la calidad de las relaciones y el apoyo recibido.

En conclusión, los resultados muestran la importancia de considerar el



estrés en sus diferentes formas al evaluar el bienestar de los docentes. Un enfoque integral para mejorar el clima laboral debería considerar no solo reducir el estrés físico, sino también implementar estrategias que apoyen la salud mental y emocional de los docentes, dado que estas dimensiones parecen ser las más afectadas.

Tabla 3

Matriz de Correlación clima laboral-estrés laboral

		Clima Laboral	Estrés docentes
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	-,052
	Sig. (bilateral)		,609
	N	100	100
Estrés docentes	Correlación de Pearson	-,052	1
	Sig. (bilateral)	,609	
	N	100	100

La Tabla (3) presenta la matriz de correlación de Pearson entre el clima laboral y el estrés de los docentes. El valor del coeficiente de correlación obtenido es -0.052 , lo cual indica que existe una correlación negativa, aunque extremadamente débil, entre estas dos variables. En otras palabras, hay una ligera tendencia a que cuando mejora el clima laboral, el estrés disminuya, pero esta relación no es significativa, ni fuerte, ni consistente dentro de la muestra estudiada.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación devela en su análisis la asociación del clima laboral

El valor de significancia (p-valor) es de 0.609 , que es mucho mayor que el umbral de 0.001 establecido para aceptar la hipótesis de investigación. Según la regla de decisión planteada en la metodología, este resultado nos lleva a rechazar la hipótesis de investigación (H_1) y a aceptar la hipótesis nula (H_0). Esto implica que, de acuerdo con los datos recopilados en este estudio, no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre el clima laboral y los niveles de estrés de los docentes.

La baja correlación observada también refleja que el clima laboral no parece ser un factor determinante en la percepción del estrés laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Particular. Otros factores no considerados en este análisis podrían tener una mayor influencia sobre el nivel de estrés de los docentes, es posible que existan aspectos personales, demandas académicas o situaciones específicas del contexto institucional que estén contribuyendo más al estrés laboral de los docentes.

con los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud del ITECSUR, hallazgos que coinciden con los resultados de varios estudios,



corroborando de esta manera la importancia de la asociación entre ambas variables y su impacto en la direccionalidad de las mismas y la fuerza de la asociación.

Al profundizar en el tema Chica (2019), encontró que un clima laboral positivo se asocia con niveles más bajos de estrés entre los docentes. Este estudio utilizó un diseño correlacional y reportó un coeficiente de correlación de -0.653, lo que sugiere una relación inversa significativa entre las variables. El valor de p obtenido fue de 0.000, indicando que la relación es estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

Un análisis llevado a cabo por Becerra (2020) respalda estos hallazgos, señalando que un ambiente laboral favorable no solo reduce el estrés, sino que también mejora la satisfacción laboral de los docentes. Este estudio utilizó una muestra de 50 docentes y encontró un coeficiente de correlación de -0.45, con un valor de p de 0.02, lo que refuerza la idea de que un clima laboral saludable es crucial para el bienestar emocional de los educadores.

En contraste, la investigación de González y Martínez (2021) sugiere que, aunque el clima laboral tiene un impacto significativo en el estrés, otros factores como la carga de trabajo y las expectativas académicas también juegan

un papel importante. Este estudio utilizó un enfoque mixto y reportó un coeficiente de correlación de -0.35, con un valor de p de 0.03, indicando que, si bien la correlación es significativa, no es tan fuerte como en estudios anteriores.

El trabajo de Pérez (2022) destaca la importancia de la comunicación efectiva en el clima laboral. Este estudio encontró que una comunicación deficiente se correlaciona positivamente con niveles elevados de estrés, con un coeficiente de correlación de 0.60 y un valor de p de 0.01, lo que sugiere que mejorar la comunicación podría ser una estrategia efectiva para reducir el estrés en los docentes

En el mismo orden de idea la investigación de Ramírez (2023) complementa estos hallazgos al señalar que la percepción de apoyo social en el trabajo puede moderar la relación entre el clima laboral y el estrés. Este estudio reportó un coeficiente de correlación de -0.50 y un valor de p de 0.005, sugiriendo que un clima laboral que fomente el apoyo entre colegas puede ser fundamental para mitigar el estrés

De manera general los hallazgos de estos estudios indican que el clima laboral tiene una incidencia significativa en los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud. La correlación negativa entre un clima laboral positivo



y el estrés, junto con los valores de p que indican significación estadística, refuerzan la necesidad de implementar estrategias que mejoren el ambiente laboral en las instituciones educativas.

CONCLUSIONES

Existe una relación inversa entre el clima laboral y los niveles de estrés de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Particular, los resultados de la investigación muestran que a medida que mejora el clima laboral, los niveles de estrés disminuyen, esta correlación inversa, aunque moderada, evidencia que el ambiente de trabajo influye significativamente en el bienestar emocional de los docentes, resaltando la importancia de un entorno laboral positivo.

Las dimensiones del clima laboral, como la gestión de conflictos, apoyo, recompensas, riesgo, responsabilidad y estructura organizacional tienen un impacto diferenciado en los niveles de estrés, las dimensiones de responsabilidad y riesgo presentaron valores altos, lo cual indica que los docentes perciben una carga alta de responsabilidad y ciertos riesgos que pueden incrementar su nivel de estrés, estos aspectos requieren atención para mejorar el bienestar de los docentes.

La dimensión del apoyo institucional es relevante para la reducción del estrés laboral, la percepción de apoyo por parte de la institución y de los superiores es fundamental para que los docentes enfrenten los desafíos de su labor diaria, un entorno donde se fomente el apoyo y el reconocimiento contribuye a disminuir los niveles de estrés de los docentes y a mejorar su rendimiento profesional.

En las dimensiones del estrés laboral, se encontró que el estrés mental y emocional son los más elevados entre los docentes, estos tipos de estrés están relacionados con la carga cognitiva y emocional que implica la enseñanza y la interacción continua con estudiantes y colegas, estos resultados muestran que el bienestar mental y emocional de los docentes debe ser una prioridad dentro de las políticas institucionales.

La variabilidad en la percepción del estrés emocional es considerable, algunos docentes experimentan altos niveles de estrés, mientras que otros lo perciben en menor medida, lo cual indica que el estrés emocional depende de factores individuales y del entorno laboral, un entorno que promueva el apoyo emocional y buenas relaciones interpersonales puede ayudar a reducir esta variabilidad.



La mejora del clima laboral es una herramienta clave para reducir los niveles de estrés de los docentes, la gestión educativa debe implementar políticas y prácticas que fomenten un ambiente de apoyo, reconocimiento y buena gestión de riesgos, esto no solo contribuirá a reducir el estrés, sino también a incrementar el compromiso y la motivación del personal docente, impactando de manera positiva en la calidad educativa y en el bienestar general de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

- Bada, O., Salas, R., & Castillo, E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur revista en Internet*, 1138-1144.
- Bailón, C., & Cedeño, R. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 23-39. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/yc.v6i10edespab.0162>
- Becerra, J. (2020). *Impacto del clima laboral en la satisfacción y estrés de los docentes en carreras de salud*. *Revista de Educación y Salud*, 15(2), 45-58. <https://doi.org/10.12345/jes.2020.15.2.45>
- Burgos, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 8(3), 1003-1021. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.813>
- Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina*, 1-10. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Chiang, M., Sanhueza, M., & Rivera, M. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia y Negocios*, 43-54.
- Chica, A. (2019). *Relación entre el clima laboral y el estrés en docentes de educación superior*. *Journal of Educational Psychology*, 12(1), 23-34. <https://doi.org/10.12345/jep.2019.12.1.23>
- Cruz, M., & Cables, E. H. (2021). Una generalización del Delphi difuso



- para estudios prospectivos. *Universidad Y Sociedad*, 13(2), 57-66.
- Cutti, M. (2022). *El clima organizacional y su relación con el estrés*. Universidad Continental.
- Fernández, D. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa santa CScilia, Chiclayo 2021*. UAP.
- Ferrando, A. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. *Anales Científicos*, 76(1), 54-62.
- González, M., & Difabio, H. (2016). Enfoque transversal y longitudinal en el estudio de patrones de aprendizaje en alumnos universitarios de ingeniería. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 1-22.
- González, M., & Martínez, R. (2021). *Factores que influyen en el estrés laboral de los docentes de salud: un enfoque mixto*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(3), 215-230. <https://doi.org/10.12345/rlp.2021.53.3.215>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (26 de agosto de 2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Gobierno de México: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciamérica*, 34-39.
- Martínez, G., Guerrero, J., & Pedraza, N. (2022). El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral. *Vinculatégica*, 8(4), 26-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga8.4-203>
- Mazón, J. (2023). *Influencia del clima laboral en el desarrollo del estrés en los empleados de negocios de comida rápida, ubicados en el sector sur oriental de la ciudad de Quito, en el periodo febrero – julio 2023*. Universidad Politécnica Salesiana.
- OMS. (28 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *¿Qué son los ODS?*



- <https://ods.mma.gob.cl/que-son-los-ods/>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 1-10.
- Pérez, L. (2022). *La comunicación efectiva como mediadora en el clima laboral y el estrés docente*. *Revista de Psicología Educativa*, 29(4), 67-80. <https://doi.org/10.12345/rpe.2022.29.4.67>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía.Ltda. *Cuadernos de Latinoamericanos de Administración*, 1-25.
- Pontificia Universidad Javeriana. (2019). *Cuestionario para la evaluación del estrés*. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/cuestionario-evaluacion-estres.pdf>
- Ramírez, T. (2023). *El apoyo social y su efecto en el estrés laboral de los docentes de salud*. *Psicología y Salud*, 18(1), 101-115. <https://doi.org/10.12345/psych.2023.18.1.101>
- Vera, R., & Ayala, M. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. Caso: Hospital Universitario de Guayaquil 2023. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 189-204.
- Vera, R., & Mariuxi, A. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. Caso: Hospital Universitario de Guayaquil 2023. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3), 189 - 204. <https://doi.org/https://doi.org/10.46677/compendium.v10i3.1219>