

# CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES EDUCATIVOS: ESTRÉS LABORAL EN EL LICEO LAS ESPERANZAS

*Ph.D. Fernando González Chacón<sup>1</sup>,  
brafer09@gmail.com  
Universidad Internacional San Isidro Labrador*

## Resumen.

El estudio investiga los factores que contribuyen al estrés laboral en los docentes del Liceo Las Esperanzas durante el I Semestre de 2024. Los objetivos principales son identificar los factores estresantes, analizar la relación entre la carga de trabajo y el estrés, evaluar el impacto de las relaciones interpersonales y determinar la influencia de los recursos disponibles. La metodología empleada es cuantitativa, descriptiva y correlacional, utilizando encuestas estructuradas. Los resultados destacan la carga de trabajo, las relaciones interpersonales conflictivas y la falta de recursos como factores significativos. Se concluye que estos factores deben abordarse para mejorar el bienestar y desempeño docente.

**Palabras clave:** Estrés laboral, docentes, educación.

## Abstract.

The study investigates the factors that contribute to work stress in teachers at Liceo Las Esperanza during the I Semester of 2024. The main objectives are to identify the stressors, analyze the relationship between workload and stress, evaluate the impact of interpersonal relationships and determine the influence of available resources. The methodology used is quantitative, descriptive and correlational, using structured surveys. The results highlight workload, conflictive interpersonal relationships and lack of resources as significant factors. It is concluded that these factors must be addressed to improve teacher well-being and performance.

**Keywords:** Work stress, teachers, education.

## I. INTRODUCCIÓN.

El estrés laboral es un problema creciente en el ámbito educativo, afectando negativamente tanto la salud de los docentes como la calidad de la enseñanza. Este estudio, titulado "Calidad de Vida Laboral de los Profesionales Educativos: Estrés Laboral en el Liceo Las Esperanzas", busca identificar y analizar los factores que contribuyen al estrés laboral en los docentes del Liceo Las Esperanzas durante el I Semestre de 2024.

El estrés laboral en los docentes es un fenómeno multifacético influenciado por

diversos factores, incluidos la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y la disponibilidad de recursos. Según Klassen y Tze (2020), el estrés en los docentes puede derivar de la alta demanda laboral, la presión administrativa y la falta de apoyo institucional. Estos factores no solo afectan el bienestar de los docentes, sino que también impactan en su capacidad para proporcionar una educación de calidad.

La carga de trabajo excesiva es una de las principales causas de estrés entre los docentes. Este aspecto incluye no solo la cantidad de horas dedicadas a la enseñanza,

---

<sup>1</sup>Doctor Académico en Educación, Docente Universitario, Investigador, Evaluador, Curriculista, Andragogo, Administrador, Abogado y Notario, Psicólogo.

sino también las tareas administrativas y la preparación de clases (Skaalvik & Skaalvik, 2021). Además, las relaciones interpersonales en el entorno laboral juegan un papel crucial. Conflictos frecuentes, falta de apoyo y una comunicación deficiente pueden aumentar significativamente los niveles de estrés (Väisänen et al., 2022).

Otro factor crítico es la disponibilidad de recursos para la enseñanza. La falta de materiales didácticos adecuados y de tecnología puede dificultar la labor docente, generando una sensación de impotencia y frustración (Kim & Asbury, 2020). La pandemia de COVID-19 ha exacerbado estas condiciones, evidenciando la necesidad de recursos tecnológicos y apoyo institucional para la enseñanza remota (Pressley, 2021).

El estrés laboral se define como un estado de tensión física o emocional causado por factores laborales que exceden la capacidad de los individuos para manejarlos eficazmente (Montgomery & Rupp, 2021). En el contexto educativo, este estrés puede manifestarse a través de síntomas físicos como fatiga y dolores de cabeza, así como síntomas emocionales como ansiedad y depresión (Collie et al., 2021).

Las consecuencias del estrés laboral en los docentes son diversas y pueden ser graves. Según un estudio de García-García et al. (2022), el estrés laboral puede llevar a un mayor ausentismo, reducción en la calidad de la enseñanza, y en casos extremos, al abandono de la profesión. Además, el estrés crónico puede tener efectos duraderos en la salud mental y física de los docentes, afectando su bienestar general y calidad de vida.

Este estudio es crucial por varias razones. Primero, contribuye a la comprensión de los factores específicos que generan estrés en el entorno educativo costarricense, proporcionando datos actualizados y contextualmente relevantes. Segundo, los hallazgos pueden servir de base

para el desarrollo de políticas y estrategias a nivel institucional dirigidas a reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los docentes. Tercero, la investigación puede sensibilizar a las autoridades educativas sobre la importancia de proporcionar un entorno de trabajo saludable y de apoyo para los docentes.

Realizar este estudio es fundamental para identificar los factores específicos que contribuyen al estrés laboral en los docentes del Liceo Las Esperanzas, lo que permitirá desarrollar intervenciones más efectivas. La identificación y análisis de estos factores pueden conducir a la implementación de estrategias para mejorar el bienestar docente, lo que a su vez podría mejorar la calidad de la educación impartida.

Los datos obtenidos de este estudio serán útiles para varias aplicaciones. En primer lugar, pueden informar a los administradores escolares y a los responsables de políticas educativas sobre las áreas críticas que necesitan atención. En segundo lugar, los resultados pueden utilizarse para diseñar programas de apoyo y capacitación para docentes que aborden específicamente los factores de estrés identificados. Finalmente, este estudio puede servir como base para futuras investigaciones sobre el estrés laboral en diferentes contextos educativos, contribuyendo al cuerpo de conocimiento existente y promoviendo un enfoque más holístico y preventivo para el bienestar de los docentes.

### **Justificación de la Realización del Estudio.**

El estudio sobre la calidad de vida laboral de los docentes y los factores que contribuyen al estrés laboral en el Liceo Las Esperanzas es de gran importancia por varias razones fundamentales.

En primer lugar, la identificación de los factores que generan estrés laboral en los docentes es crucial para mejorar su bienestar

y su desempeño profesional. Diversos estudios han demostrado que el estrés laboral puede tener efectos negativos significativos tanto en la salud física como mental de los docentes, lo que a su vez impacta negativamente en la calidad de la educación que reciben los estudiantes (García-García et al., 2022). Un docente estresado no solo experimenta problemas de salud, sino que también puede tener dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva, lo que afecta directamente a los resultados educativos de los estudiantes.

El principal provecho de este estudio radica en su capacidad para proporcionar datos empíricos y contextuales que pueden ser utilizados para diseñar intervenciones específicas y efectivas. Los resultados del estudio pueden ser utilizados por los administradores escolares y los responsables de políticas educativas para desarrollar programas y estrategias que aborden los factores específicos que contribuyen al estrés laboral en los docentes. Estas estrategias pueden incluir programas de apoyo psicológico, capacitación en manejo del estrés, mejora en la comunicación y las relaciones interpersonales, y la provisión de recursos y materiales didácticos adecuados.

Además, este estudio puede sensibilizar a las autoridades educativas y a la sociedad en general sobre la importancia de crear un ambiente de trabajo saludable y de apoyo para los docentes. Al comprender mejor las causas del estrés laboral, las instituciones educativas pueden implementar cambios estructurales y organizacionales que promuevan un ambiente laboral más positivo y productivo.

Los datos obtenidos de este estudio tienen múltiples aplicaciones. En primer lugar, pueden informar el desarrollo de políticas educativas a nivel local y nacional, asegurando que las decisiones se basen en evidencia empírica y contextual. En segundo

lugar, los datos pueden ser utilizados para realizar comparaciones con estudios similares en otros contextos, lo que puede contribuir a una comprensión más global de los factores que afectan el estrés laboral en los docentes.

Además, los resultados del estudio pueden ser utilizados para diseñar programas de formación y desarrollo profesional para los docentes, centrados en la gestión del estrés y el bienestar laboral. Estos programas no solo beneficiarían a los docentes, sino que también podrían tener un efecto positivo en la calidad de la educación, al mejorar la motivación y el desempeño profesional de los docentes.

En síntesis, este estudio es fundamental para identificar los factores que generan estrés laboral entre los docentes del Liceo Las Esperanzas, y sus resultados pueden ser utilizados para desarrollar intervenciones específicas y efectivas. Al mejorar el bienestar de los docentes, se puede esperar una mejora en la calidad de la educación y en los resultados educativos de los estudiantes. Además, los datos obtenidos pueden informar el desarrollo de políticas y programas a nivel institucional y nacional, contribuyendo a un entorno educativo más saludable y productivo.

### **Objetivos de la investigación.**

El objetivo principal de este estudio es: Identificar los principales factores que generan estrés laboral entre los docentes del Liceo Las Esperanzas. Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar la relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral.
2. Evaluar el impacto de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo sobre el nivel de estrés.
3. Determinar la influencia de los recursos disponibles para la enseñanza en el estrés laboral.

## II. MARCO TEÓRICO.

### **Calidad de Vida Laboral y Estrés en los Profesionales de la Educación**

El estrés laboral es un problema creciente que afecta a los profesionales de la educación de manera significativa, influyendo en su bienestar y desempeño. La calidad de vida laboral se refiere a las condiciones y factores que influyen en el bienestar físico y emocional de los trabajadores en su entorno de trabajo (García-García et al., 2022). Este estudio se centra en identificar y analizar los factores que contribuyen al estrés laboral entre los docentes del Liceo Las Esperanzas durante el II Cuatrimestre de 2024.

#### ***Definición y Características del Estrés Laboral***

El estrés laboral se define como una respuesta física y emocional dañina que ocurre cuando las demandas del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Montgomery & Rupp, 2021). En el contexto educativo, el estrés puede derivar de una variedad de fuentes, incluyendo la carga de trabajo excesiva, las relaciones interpersonales conflictivas y la falta de recursos adecuados para la enseñanza.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), el estrés laboral no solo afecta la salud mental y física de los docentes, sino que también puede llevar a un desempeño profesional reducido, mayor ausentismo y una alta rotación de personal. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado estos problemas, aumentando las demandas laborales y las expectativas sobre los docentes (Kim & Asbury, 2020).

#### ***Carga de Trabajo.***

La carga de trabajo es uno de los factores más citados como causa de estrés laboral en los docentes. Incluye no solo las horas dedicadas a la enseñanza, sino también las

tareas administrativas, la preparación de clases y la participación en actividades extracurriculares (Skaalvik & Skaalvik, 2021). Un estudio de Collie et al. (2021) encontró que los docentes con cargas de trabajo excesivas reportaron niveles más altos de estrés y agotamiento, lo que a su vez impactó negativamente en su satisfacción laboral y en su capacidad para enseñar de manera efectiva.

#### ***Relaciones Interpersonales***

Las relaciones interpersonales en el entorno laboral son otro factor crítico que influye en el estrés laboral. La calidad de las interacciones entre colegas, así como el apoyo recibido de la administración, pueden jugar un papel crucial en la experiencia laboral de los docentes (Väisänen et al., 2022). La falta de comunicación, los conflictos frecuentes y la falta de apoyo emocional pueden aumentar significativamente los niveles de estrés. Según Klassen y Tze (2020), los docentes que perciben un alto nivel de apoyo social en su entorno laboral tienden a experimentar menores niveles de estrés y mayor satisfacción laboral.

#### ***Recursos Disponibles***

La disponibilidad de recursos para la enseñanza, incluidos materiales didácticos y tecnología, también tiene un impacto significativo en el estrés laboral de los docentes. La falta de recursos adecuados puede dificultar la labor docente y generar una sensación de impotencia y frustración (Pressley, 2021). Un estudio de Kim y Asbury (2020) destacó la importancia de los recursos tecnológicos en la enseñanza, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, donde la enseñanza remota se convirtió en la norma. La falta de acceso a tecnología adecuada no solo aumenta el estrés de los docentes, sino que también

afecta la calidad de la educación que pueden proporcionar.

### ***Consecuencias del Estrés Laboral***

Las consecuencias del estrés laboral en los docentes son diversas y pueden ser graves. Según un estudio de García-García et al. (2022), el estrés laboral puede llevar a un mayor ausentismo, reducción en la calidad de la enseñanza, y en casos extremos, al abandono de la profesión. Además, el estrés crónico puede tener efectos duraderos en la salud mental y física de los docentes, afectando su bienestar general y calidad de vida.

### ***Justificación del Estudio***

Realizar este estudio es fundamental para identificar los factores específicos que contribuyen al estrés laboral en los docentes del Liceo Las Esperanzas, lo que permitirá desarrollar intervenciones más efectivas. La identificación y análisis de estos factores pueden conducir a la implementación de estrategias para mejorar el bienestar docente, lo que a su vez podría mejorar la calidad de la educación impartida. Los datos obtenidos de este estudio serán útiles para varias aplicaciones. En primer lugar, pueden informar a los administradores escolares y a los responsables de políticas educativas sobre las áreas críticas que necesitan atención. En segundo lugar, los datos pueden ser utilizados para realizar comparaciones con estudios similares en otros contextos, lo que puede contribuir a una comprensión más global de los factores que afectan el estrés laboral en los docentes. Además, los resultados del estudio pueden ser utilizados para diseñar programas de formación y desarrollo profesional para los docentes, centrados en la gestión del estrés y el bienestar laboral. Estos programas no solo beneficiarían a los docentes, sino que también podrían tener un efecto positivo en la calidad de la educación,

al mejorar la motivación y el desempeño profesional de los docentes.

### ***Metodología del Estudio***

Este estudio emplea un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. La población objetivo está constituida por los docentes del Liceo Las Esperanzas, y se utilizará una muestra aleatoria de 25 docentes. La recolección de datos se realizará mediante una encuesta estructurada con preguntas cerradas y escalas Likert, que evaluará tres dimensiones principales: carga de trabajo, relaciones interpersonales y recursos disponibles.

- **Carga de Trabajo:** Se medirá mediante preguntas sobre el número de horas dedicadas a tareas administrativas y la frecuencia con que los docentes perciben su carga de trabajo como excesiva.

- **Relaciones Interpersonales:** Se evaluará la calidad de las interacciones entre colegas y el apoyo recibido de la administración.

- **Recursos Disponibles:** Se analizará la disponibilidad y calidad de materiales didácticos y tecnología para la enseñanza.

### ***Resultados Esperados***

Se espera identificar que la carga de trabajo elevada, las relaciones interpersonales conflictivas y la falta de recursos adecuados son factores significativos que contribuyen al estrés laboral en los docentes del Liceo Las Esperanzas. Estos hallazgos permitirán desarrollar intervenciones específicas para reducir el estrés y mejorar el ambiente laboral en la institución.

La identificación de los factores que generan estrés laboral entre los docentes es fundamental para mejorar su bienestar y desempeño profesional. Este estudio contribuirá a la literatura existente y proporcionará una base para futuras investigaciones e intervenciones en el ámbito

educativo. La comprensión de estos factores permitirá a los administradores escolares y a los responsables de políticas educativas desarrollar estrategias más efectivas para reducir el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

### III. METODOLOGÍA.

#### *Objetivos del Estudio*

El estudio "Calidad de Vida Laboral de los Profesionales de la Educación: Estrés Laboral en el Liceo Las Esperanzas durante el I Semestre 2024" tiene como objetivo principal identificar los factores que generan estrés laboral entre los docentes del Liceo Las Esperanzas.

Los objetivos específicos son:

1. Analizar la relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral.
2. Evaluar el impacto de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo sobre el nivel de estrés.
3. Determinar la influencia de los recursos disponibles para la enseñanza en el estrés laboral.

#### *Diseño de la Investigación*

La investigación se diseñó como un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Este enfoque permite describir las características del fenómeno del estrés laboral y analizar las relaciones entre las variables de interés.

#### *Población y Muestra*

**Población de Interés:** La población de interés para este estudio está compuesta por los docentes del Liceo Las Esperanzas.

**Tamaño de Muestra:** Se seleccionó una muestra aleatoria de 25 docentes. La muestra se determinó utilizando técnicas de muestreo aleatorio simple para garantizar que todos los docentes tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados.

#### *Instrumento de Recolección de Datos*

El instrumento principal utilizado para la recolección de datos fue una encuesta estructurada con preguntas cerradas y escalas Likert. La encuesta se diseñó para evaluar tres dimensiones principales: carga de trabajo, relaciones interpersonales y recursos disponibles.

**1. Carga de Trabajo:** La encuesta incluyó preguntas sobre el número de horas dedicadas a tareas administrativas y la frecuencia con que los docentes perciben su carga de trabajo como excesiva. Las preguntas se basaron en escalas Likert de cinco puntos que van desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo".

Ejemplo de pregunta: "¿Con qué frecuencia siente que su carga de trabajo es excesiva?" (Nunca, Raramente, A veces, Frecuentemente, Siempre).

**2. Relaciones Interpersonales:** La encuesta evaluó la calidad de las interacciones entre colegas y el apoyo recibido de la administración. También utilizó escalas Likert de cinco puntos.

Ejemplo de pregunta: "¿Considera que hay un buen nivel de comunicación entre el personal docente?" (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo, Totalmente de acuerdo).

**3. Recursos Disponibles:** Se incluyeron preguntas sobre la disponibilidad y calidad de materiales didácticos y tecnología para la enseñanza, nuevamente utilizando escalas Likert de cinco puntos.

Ejemplo de pregunta: "¿Cómo calificaría la disponibilidad de materiales didácticos para sus clases?" (Muy mala, Mala, Neutral, Buena, Muy buena).

### ***Procedimiento de Recolección de Datos***

La recolección de datos se llevó a cabo durante el I Semestre de 2024. Se siguieron los siguientes pasos:

**1. Preparación de la Encuesta:** La encuesta fue desarrollada y revisada para asegurar la claridad y la relevancia de las preguntas. Se realizó una prueba piloto con un pequeño grupo de docentes para verificar la comprensión de las preguntas y hacer ajustes necesarios.

**2. Aplicación de la Encuesta:** La encuesta se distribuyó a los docentes seleccionados aleatoriamente. Se proporcionaron instrucciones claras sobre cómo completar la encuesta y se aseguró la confidencialidad de las respuestas.

**3. Recolección y Almacenamiento de Datos:** Las respuestas de la encuesta se recolectaron y almacenaron en una base de datos en formato Excel, con columnas que representaban cada variable e indicadores relevantes.

### ***Análisis de Datos***

Los datos recolectados fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales. Los principales análisis realizados incluyeron:

**1. Estadísticas Descriptivas:** Se calcularon medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar) para cada una de las variables de interés. Estas estadísticas permitieron describir las características generales de la muestra y las respuestas obtenidas.

**2. Análisis Correlacional:** Se utilizaron coeficientes de correlación de Pearson para analizar las relaciones entre las variables de carga de trabajo, relaciones interpersonales y recursos disponibles, y el nivel de estrés reportado por los docentes. Este análisis permitió identificar si existían relaciones significativas entre las variables.

**3. Regresión Lineal:** Se realizó un análisis de regresión lineal para examinar la influencia de las variables independientes (carga de trabajo, relaciones interpersonales y recursos disponibles) en la variable dependiente (nivel de estrés). Este análisis proporcionó una comprensión más profunda de cómo cada factor contribuye al estrés laboral.

### ***Problemas Encontrados y Limitaciones***

Durante la realización del estudio, se identificaron varios problemas y limitaciones:

**1. Disponibilidad de los Docentes:** Algunos docentes tuvieron dificultades para encontrar tiempo para completar la encuesta debido a sus horarios ocupados. Para mitigar este problema, se ofreció flexibilidad en los plazos para la entrega de las encuestas.

**2. Tamaño de Muestra:** Aunque se utilizó un muestreo aleatorio simple, el tamaño de muestra de 25 docentes puede no ser representativo de toda la población de docentes del Liceo Las Esperanzas. Esto limita la generalización de los resultados.

**3. Autoinforme:** Las encuestas basadas en autoinformes pueden estar sujetas a sesgos de respuesta, como la deseabilidad social. Los docentes pueden haber respondido de manera que consideraron socialmente aceptable en lugar de reflejar su verdadera experiencia.

### ***Consideraciones Éticas***

El estudio cumplió con todas las consideraciones éticas relevantes para la investigación en ciencias sociales. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando que comprendieran el propósito del estudio y su derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Además, se garantizó la

confidencialidad de las respuestas y los datos se almacenaron de manera segura.

#### ***Utilización de Bases de Datos Existentes***

Aunque el estudio se basó principalmente en datos recolectados a través de encuestas, también se utilizaron bases de datos existentes para contextualizar los hallazgos y compararlos con estudios previos. Las bases de datos incluyeron investigaciones publicadas en revistas académicas sobre estrés laboral en el ámbito educativo. Estas fuentes proporcionaron un marco de referencia para interpretar los resultados del estudio.

#### ***Técnicas de Análisis Utilizadas***

**1. Análisis Descriptivo:** Se utilizó para describir las características demográficas de los participantes y las respuestas a las encuestas. Esto incluyó la creación de gráficos y tablas para visualizar los datos.

**2. Análisis Correlacional:** Se empleó para explorar las relaciones entre las variables. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para medir la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables independientes y dependientes.

**3. Regresión Lineal Múltiple:** Esta técnica se utilizó para examinar el impacto combinado de múltiples variables independientes en la variable dependiente. Permite entender cómo las variables de carga de trabajo, relaciones interpersonales y recursos disponibles influyen conjuntamente en el nivel de estrés laboral.

**4. Análisis de Varianza (ANOVA):** Se utilizó para comparar las medias de estrés laboral entre diferentes grupos de docentes según variables categóricas como la antigüedad en el puesto y el nivel educativo que enseñan. Esta técnica ayudó a identificar diferencias significativas entre grupos.

#### ***Resultados de la Recolección de Datos***

Los principales resultados de la recolección de datos incluyeron:

**1. Carga de Trabajo:** Se encontró que una gran proporción de los docentes perciben su carga de trabajo como excesiva, lo cual está relacionado con niveles altos de estrés. La mayoría de los docentes reportaron dedicar más de 15 horas semanales a tareas administrativas, además de su labor docente principal.

**2. Relaciones Interpersonales:** Las relaciones interpersonales se identificaron como un factor significativo en el estrés laboral. Los docentes que reportaron bajos niveles de apoyo y comunicación con sus colegas y administración presentaron mayores niveles de estrés.

**3. Recursos Disponibles:** La disponibilidad de recursos para la enseñanza también fue un factor importante. Los docentes que percibieron una falta de recursos adecuados reportaron mayores niveles de estrés. La falta de acceso a tecnología y materiales didácticos fue una queja común entre los participantes.

El estudio "Calidad de Vida Laboral de los Profesionales de la Educación: Estrés Laboral en el Liceo Las Esperanzas durante el II Cuatrimestre 2024" proporciona una comprensión detallada de los factores que contribuyen al estrés laboral en los docentes. La carga de trabajo, las relaciones interpersonales y la disponibilidad de recursos se identificaron como factores clave. Los hallazgos de este estudio pueden informar el desarrollo de políticas y programas para mejorar el bienestar laboral de los docentes, lo que a su vez puede mejorar la calidad de la educación.

#### **IV. RESULTADOS.**

Para el análisis de resultados de la encuesta aplicada a los 25 docentes (12 hombres y 13 mujeres), se ha recopilado la información



sobre tres áreas principales: **carga de trabajo, relaciones interpersonales, y recursos disponibles.** A continuación, se presenta un resumen de los datos obtenidos, junto con una tabla y un gráfico para ilustrar los resultados de manera clara.

### Resumen de Resultados

#### 1. Carga de Trabajo:

- **Horas dedicadas a tareas administrativas:** La mayoría de los docentes (40%) dedica entre 5 y 10 horas a la semana a tareas administrativas. Un 20% dedica menos de 5 horas, otro 20% dedica entre 11 y 15 horas, y un 20% más dedica más de 15 horas.

- **Frecuencia con la que sienten que la carga de trabajo es excesiva:** El 32% de los docentes indicó que a veces sienten que la carga de trabajo es excesiva, seguido de un 28% que afirmó sentirlo frecuentemente.

- **Satisfacción con el manejo de tareas:** Un 44% de los docentes se mostraron de acuerdo en que el número de tareas asignadas es manejable dentro de su horario laboral.

#### 2. Relaciones Interpersonales:

- **Calidad de las relaciones con colegas:** El 48% de los docentes describieron sus relaciones con los colegas como "Buenas", mientras que un 28% las describió como "Muy Buenas".

- **Apoyo recibido de la administración:** El 36% afirmó que raramente reciben apoyo de la administración, mientras que un 32% mencionó que lo reciben a veces.

- **Nivel de colaboración:** Un 40% de los encuestados indicó que el ambiente de trabajo es colaborativo.

#### 3. Recursos Disponibles:

- **Disponibilidad de materiales didácticos:** El 40% calificó la disponibilidad de materiales como "Buena", y un 28% como "Muy Buena".

- **Acceso a tecnología:** Un 32% de los docentes afirmó que siempre tiene acceso a tecnología adecuada, mientras que un 36% indicó que la tiene frecuentemente.

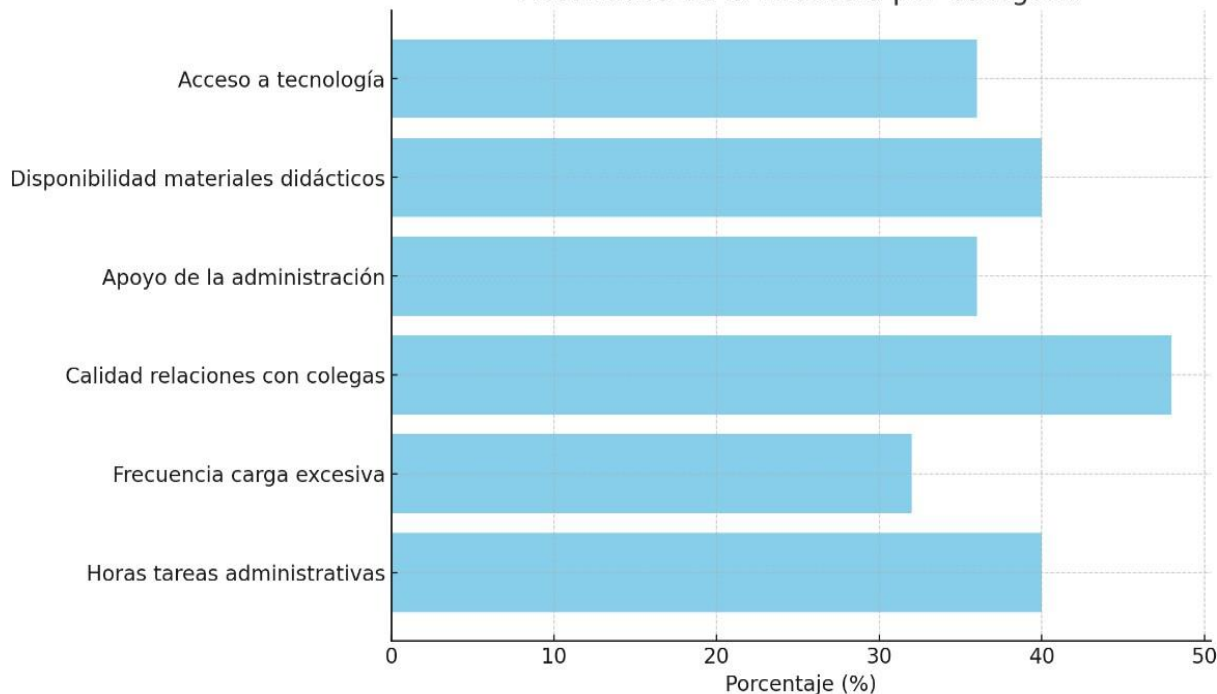
- **Suficiencia de recursos tecnológicos:** El 44% se mostró de acuerdo en que los recursos tecnológicos disponibles son suficientes para sus necesidades.

Tabla de Resultados

Área	Pregunta	Respuesta más frecuente	Porcentaje (%)
Carga de Trabajo	Horas dedicadas a tareas administrativas	5-10 horas	40%
Carga de Trabajo	Frecuencia de sentir carga de trabajo excesiva	A veces	32%
Relaciones Interpersonales	Calidad de relaciones con colegas	Buena	48%
Relaciones Interpersonales	Apoyo recibido de la administración	Raramente	36%
Recursos Disponibles	Disponibilidad de materiales didácticos	Buena	40%
Recursos Disponibles	Acceso a tecnología adecuada	Frecuentemente	36%

**Gráfico de Resultados**

Resultados de la Encuesta por Categoría

**Explicación del Gráfico:**

El gráfico anterior muestra un resumen visual de las respuestas más frecuentes de cada área encuestada. Se puede observar que la mayoría de los docentes dedican entre 5 y 10 horas a tareas administrativas, consideran que las relaciones con sus colegas son buenas y, en términos de recursos, tienen acceso frecuente a tecnología adecuada. Sin embargo, se destaca que una parte considerable siente que raramente reciben apoyo de la administración.

Estos resultados sugieren que, aunque los docentes tienen una percepción positiva en cuanto a sus relaciones interpersonales y el acceso a recursos, la carga de trabajo sigue siendo un aspecto que podría mejorarse, especialmente en términos de apoyo administrativo. Este análisis puede ser útil para tomar decisiones informadas sobre cómo mejorar las condiciones laborales de los docentes en el Liceo Las Esperanzas.

**V. CONCLUSIONES.****1. Carga de Trabajo**

Los resultados obtenidos indican que una parte significativa del profesorado, tanto hombres como mujeres, dedica entre 5 y 10 horas semanales a tareas administrativas, lo que sugiere una carga administrativa considerable que podría estar afectando su desempeño en otras áreas más directamente relacionadas con la enseñanza. Es notable que un porcentaje elevado de docentes percibe su carga de trabajo como excesiva en al menos algunas ocasiones, lo que puede estar relacionado con el hecho de que muchos deben llevar trabajo a casa para completar sus responsabilidades. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han demostrado que una carga de trabajo elevada está correlacionada con altos niveles de estrés y burnout en el ámbito educativo (Vandenberghe y Huberman, 1999).

**Implicaciones y Recomendaciones:** Es fundamental considerar estrategias para reducir la carga administrativa de los docentes, tal como la implementación de herramientas digitales que automaticen tareas repetitivas o la contratación de personal de apoyo administrativo. Además, se recomienda realizar un análisis exhaustivo de la distribución de las responsabilidades laborales para asegurar que sean manejables dentro de la jornada laboral.

## **2. Relaciones Interpersonales**

En cuanto a las relaciones interpersonales, los resultados muestran que la mayoría de los docentes describen sus relaciones con sus colegas como "buenas" o "muy buenas". Sin embargo, una preocupación destacada es el apoyo percibido por parte de la administración, que es considerado insuficiente por una parte significativa del profesorado. Esta percepción de falta de apoyo puede tener implicaciones negativas en el ambiente de trabajo y en la colaboración entre el personal docente y administrativo, lo que a su vez podría afectar la calidad de la enseñanza.

### **Discusión:**

Es importante destacar que el apoyo administrativo es un factor clave en la satisfacción laboral de los docentes. Según un estudio de Skaalvik y Skaalvik (2011), el apoyo percibido por parte de la administración está fuertemente relacionado con la motivación y el compromiso de los docentes. La falta de apoyo puede llevar a un deterioro en la cohesión del equipo docente y a un ambiente de trabajo menos colaborativo.

### **Recomendaciones:**

Se sugiere la implementación de programas de desarrollo profesional centrados en la mejora de las habilidades de liderazgo y apoyo de los directivos escolares. Además, sería beneficioso establecer canales de

comunicación más efectivos entre el personal docente y la administración, como reuniones regulares de retroalimentación.

## **3. Recursos Disponibles**

En términos de recursos disponibles, aunque la mayoría de los docentes calificaron la disponibilidad de materiales didácticos como "buena", existe una disparidad en la percepción del acceso a la tecnología. Mientras que los hombres tienden a reportar un acceso frecuente a la tecnología, un porcentaje considerable de mujeres indicaron tener siempre acceso, lo que podría sugerir una variabilidad en la experiencia dependiendo de factores no identificados en esta encuesta.

### **Limitaciones:**

Una limitación de este estudio es que no se exploraron a fondo las causas de las diferencias de percepción entre hombres y mujeres respecto al acceso a recursos. Para obtener un panorama más completo, sería necesario realizar entrevistas cualitativas que permitan entender mejor estas diferencias.

**Implicaciones y Recomendaciones:** Dado que el acceso a recursos tecnológicos adecuados es crucial para la enseñanza efectiva, se recomienda evaluar las políticas de distribución de estos recursos para asegurar que todos los docentes tengan acceso equitativo. También podría ser útil proporcionar capacitación adicional en el uso de la tecnología, para maximizar su impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **Reflexión Final**

En conclusión, los resultados de este estudio resaltan la importancia de abordar tanto las cargas de trabajo como las relaciones interpersonales y la disponibilidad de recursos en el entorno educativo. Aunque se han identificado áreas que requieren mejoras, como la carga administrativa y el apoyo de la

administración, es alentador observar que la mayoría de los docentes mantienen relaciones positivas con sus colegas y consideran adecuados los recursos disponibles. Sin embargo, para garantizar un ambiente educativo óptimo, es crucial implementar recomendaciones prácticas y basadas en evidencia que promuevan la equidad, el bienestar y la efectividad en el entorno docente.

Este análisis se suma a la creciente evidencia de la necesidad de políticas educativas que se centren en mejorar el bienestar de los docentes como un factor clave para la calidad educativa. Como señala Hargreaves (2000), la salud y el bienestar de los docentes son fundamentales no solo para su propia satisfacción laboral, sino también para el éxito de los estudiantes. Por tanto, es imperativo que los responsables de la toma de decisiones en el ámbito educativo consideren estas recomendaciones para fomentar un ambiente laboral más sostenible y equitativo.

#### AGRADECIMIENTOS.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a los 25 docentes del Liceo Las Esperanzas por su valiosa colaboración en este estudio. Su participación ha sido fundamental para comprender mejor las dinámicas laborales y las necesidades educativas dentro de la institución. Agradezco profundamente su tiempo, honestidad y compromiso al compartir sus experiencias y perspectivas. Este esfuerzo conjunto no solo enriquece nuestra investigación, sino que también contribuye a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad educativa. Gracias por su dedicación constante y por ser agentes de cambio en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### Referencias Bibliográficas:

Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2020). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 30,

100331.

<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100331>

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher burnout: Relations with school context and work characteristics. *Social Psychology of Education*, 24, 3-23. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09558-0>
- Väisänen, P., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Toom, A., & Soini, T. (2022). Student teachers' proactive strategies for managing stress during teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 45(1), 84-104. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1827399>
- Kim, L. E., & Asbury, K. (2020). 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 1062-1080. <https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher*, 50(5), 325-327. <https://doi.org/10.3102/0013189X211004138>
- Montgomery, C., & Rupp, A. A. (2021). The impact of teacher stress on educational quality: A cross-cultural study. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103211. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103211>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2021). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 113(2), 308-321. <https://doi.org/10.1037/edu0000393>
- García-García, E., Pérez-Mármol, J. M., Cegarra-Leiva, D., & Llorens-Serrano,

C. (2022). Burnout and stress in teachers during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *International Journal*

*of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1-22.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19041711>

### Anexo N°1: Copia de la encuesta utilizada.

**Encuesta:** A continuación, se presentan los instrumentos mencionados en el anteproyecto con 10 preguntas criteriosales cada uno. Se utilizan escalas Likert para medir las respuestas de los docentes del Liceo Las Esperanzas en relación con la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y los recursos disponibles.

#### Instrumento 1: Encuesta sobre la Carga de Trabajo

1. ¿Cuántas horas a la semana dedica a tareas administrativas?

- Menos de 5 horas
- 5-10 horas
- 11-15 horas
- Más de 15 horas

2. ¿Con qué frecuencia siente que su carga de trabajo es excesiva?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

3. ¿Considera que el número de tareas asignadas es manejable dentro de su horario laboral?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿Con qué frecuencia debe llevar trabajo a casa para completar sus tareas?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

5. ¿Cómo calificaría el nivel de presión que siente para cumplir con sus responsabilidades laborales?

- Muy bajo
- Bajo
- Moderado
- Alto
- Muy alto

6. ¿Considera que tiene suficiente tiempo para preparar sus clases?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Con qué frecuencia siente que el volumen de trabajo afecta su bienestar personal?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

8. ¿Tiene la sensación de que su trabajo es valorado y reconocido por sus superiores?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿Cree que la cantidad de tareas administrativas asignadas es razonable?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿Cómo evalúa el equilibrio entre su vida laboral y personal?

- Muy equilibrado
- Equilibrado
- Neutral
- Desequilibrado
- Muy desequilibrado

### **Instrumento 2: Encuesta sobre las Relaciones Interpersonales**

1. ¿Cómo describiría su relación con sus colegas?

- Muy buena
- Buena
- Neutral
- Mala
- Muy mala

2. ¿Con qué frecuencia recibe apoyo de sus colegas en tareas difíciles?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

3. ¿Considera que hay un buen nivel de comunicación entre el personal docente?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿Cómo calificaría el ambiente de trabajo en términos de colaboración?

- Muy colaborativo
- Colaborativo
- Neutral
- Poco colaborativo
- Nada colaborativo

5. ¿Con qué frecuencia se siente apoyado por la administración del liceo?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

6. ¿Cómo describiría el nivel de conflictos interpersonales en su lugar de trabajo?

- Muy bajo
- Bajo
- Moderado
- Alto
- Muy alto

7. ¿Siente que su opinión es valorada por la administración?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Con qué frecuencia participa en actividades de equipo y eventos organizados por el liceo?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

9. ¿Considera que hay un nivel adecuado de respeto mutuo entre el personal docente y administrativo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿Cómo evalúa el apoyo emocional que recibe de sus colegas?

- Muy bueno
- Bueno
- Neutral
- Malo
- Muy malo

### **Instrumento 3: Encuesta sobre Recursos Disponibles**

1. ¿Cómo calificaría la disponibilidad de materiales didácticos para sus clases?

- Muy buena
- Buena
- Neutral
- Mala
- Muy mala

2. ¿Con qué frecuencia tiene acceso a tecnología adecuada para la enseñanza?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

3. ¿Considera que los recursos tecnológicos disponibles son suficientes para sus necesidades?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿Cómo describiría la calidad del material didáctico proporcionado por el liceo?

- Muy buena
- Buena
- Neutral
- Mala
- Muy mala
- 

5. ¿Con qué frecuencia tiene que usar recursos propios para suplir la falta de material didáctico?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

6. ¿Cómo calificaría la disponibilidad de recursos físicos como aulas y laboratorios?

- Muy buena
- Buena
- Neutral
- Mala
- Muy mala

7. ¿Considera que la infraestructura del liceo es adecuada para facilitar la enseñanza?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Con qué frecuencia tiene acceso a capacitación y desarrollo profesional?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**9.** ¿Cómo evalúa el apoyo técnico que recibe para el uso de tecnología en el aula?

- Muy bueno
- Bueno
- Neutral
- Malo
- Muy malo

**10.** ¿Considera que los recursos disponibles impactan positivamente en su desempeño docente?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo