


UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

## DIRECCIÓN DE POSGRADOS

## MAESTRIA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

# ESTRÉS PERCIBIDO POR LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE QUITO – ECUADOR

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

**MENCIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

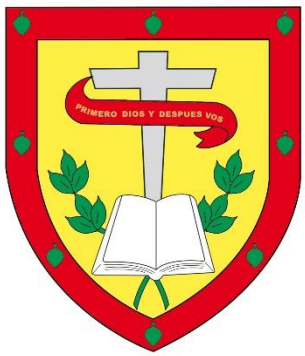
**AUTOR: JORGE IVAN SISLEMA QUINALUISA**

**DIRECTOR: ERICK FRANCISCO SALINAS VÉLEZ**

**Cuenca – ecuador**

**2026**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**




# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

## DIRECCIÓN DE POSGRADOS

### MAESTRIA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

# ESTRÉS PERCIBIDO POR LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE QUITO – ECUADOR

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

**MENCIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**AUTOR: JORGE IVAN SISLEMA QUINALUISA**

**DIRECTOR: ERICK FRANCISCO SALINAS VÉLEZ**

**CUENCA – ECUADOR**

**2026**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

Vol.10 No.3 (2026): Journal Scientific MQRInvestigar ISSN: 2588–0659
https://doi.org/10.56048/MQR.2026.e637

# Stress perceived by teachers of cultural and artistic education in Quito Ecuador

# Estrés percibido por los docentes de educación cultural y artística de Quito Ecuador

**Autor:**

Sislema-Quinaluisa, Jorge Ivan*
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Licenciado en gestion ambiental
Cuenca – Ecuador
jorge.sislema.29@est.ucacue.edu.ec
https://orcid.org/0009-0003-2683-9891

Salinas-Vélez, Erick Francisco
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Profesor de la Unidad Académica de Ingeniería, Industria y Construcción. Ingeniero Electrónico
Cuenca – Ecuador
erik.salinas@ucacue.edu.ec
https://orcid.org/0009-0008-9578-1810

Fechas de recepción: 01-AGO-2026 aceptación: 07-SEP-2026 publicación: 30-SEP-2026

*Autor de correspondencia: Sislema-Quinaluisa, Jorge Ivan
https://orcid.org/0000-0002-8695-5005
http://mqrinvestigar.com/

**Resumen**

El estrés laboral es uno de los principales riesgos psicosociales que afectan al personal docente, debido a las exigencias académicas, administrativas y organizativas inherentes a su actividad profesional. El objetivo de este estudio fue determinar el nivel de estrés percibido entre los profesores de Educación Cultural y Artística (ECA) de la ciudad de Quito, considerando las condiciones relacionadas con la gestión educativa como posibles factores estresantes. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal con una muestra de 57 docentes. Para la evaluación se utilizó la Escala de Estrés Percibido (PSS-14), validada y adaptada al español por Remor (2006). La escala consta de 14 preguntas que se valoran en una escala de Likert de cinco puntos. Se invitó a participar a un total de 198 profesores de ECA, de los cuales 57 aceptaron voluntariamente completar el cuestionario creado en Microsoft Forms. Posteriormente, los datos se procesaron y analizaron utilizando Microsoft Power BI. Los resultados mostraron que el 57,9 % de los participantes declaró tener niveles moderados de estrés y el 28,1 % niveles graves, lo que indica que el 86,0 % de los profesores experimentaba niveles significativos de estrés percibido. En cuanto al género, el 33,3 % de las mujeres declaró sufrir estrés grave, frente al 13,3 % de los hombres. Además, se identificó estrés moderado en el 66,7 % de los hombres y en el 54,8 % de las mujeres. Se concluye que existe una alta prevalencia de estrés percibido, lo que pone de relieve la necesidad de reforzar las estrategias institucionales para la prevención, el seguimiento y la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial entre el personal docente.

**Palabras clave:** Estrés laboral; Gestión educativa; Psicosocial; Salud Ocupacional; Docente

**Abstract**

Work-related stress is one of the main psychosocial risks affecting teaching staff, due to the academic, administrative, and organizational demands inherent in their professional activity. The objective of this study was to determine the level of perceived stress among Cultural and Artistic Education (ECA) teachers in the city of Quito, considering conditions related to educational management as potential stressors. A quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional study was conducted with a sample of 57 teachers. The Perceived Stress Scale (PSS-14), validated and adapted into Spanish by Remor (2006), was used for the assessment. The scale consists of 14 questions rated on a five-point Likert scale. A total of 198 ECA teachers were invited to participate, of whom 57 voluntarily agreed to complete the questionnaire created in Microsoft Forms. The data were subsequently processed and analyzed using Microsoft Power BI. The results showed that 57.9% of participants reported moderate stress levels and 28.1% reported severe stress levels, indicating that 86.0% of teachers experienced significant levels of perceived stress. With regard to gender, severe stress was reported by 33.3% of women, compared to 13.3% of men. Furthermore, moderate stress was identified in 66.7% of men and 54.8% of women. It is concluded that there is a high prevalence of perceived stress, which highlights the need to strengthen institutional strategies for the prevention, monitoring, and surveillance of psychosocial risk factors among teaching staff.

**Keywords:** Occupational stress; Educational management; Psychosocial; Occupational health; Educator

## Introducción

El estrés afecta a gran parte de la población en edad de trabajar, esta situación ha llegado a ser una preocupación de vigilancia epidemiológica sobre la salud laboral a nivel global, si bien el estrés en sí mismo no es ni un signo, ni un síntoma, sino una respuesta o reacción del cuerpo y la mente ante una demanda emocional exorbitante a eventos o situaciones desafiantes. Que se manifiesta a través de síntomas que la persona siente internamente y signos que los individuos del entorno pueden observar. Entre los síntomas más frecuentes está la ansiedad, la irritabilidad y la sensación de agobio, mientras que a nivel fisiológico se encuentran el cansancio extremo, dolor de cabeza y malestar estomacal. En tanto que los signos mentales más relevantes son la falta de concentración y problemas de memoria; a nivel corpóreo, los signos se presentan con tensión muscular, temblores o bruxismo (mandíbula apretada), presión arterial alta o frecuencia cardíaca irregular e incluso cambios abruptos de conducta, comportamientos de aislamiento social y/o trastornos alimentarios (OMS, 2022). La Red de Educación y Solidaridad (2023), alerta el deterioro en la salud mental del profesorado a nivel global, debido al estrés que padecen los docentes lo que es preocupante, porque solo 7 de cada 100 profesores encuestados de los 26281 de 10 países indican que su calidad de vida es buena. Dentro de este estudio el 53% los partícipes señalan percibir tener estrés, pero durante el estudio se determinó estados de estrés crónico del 27% y estrés moderado en el 71% de ellos, hecho que se vuelve complejo porque su estado de vulnerabilidad aumenta cuando se reportó que habían trabajado enfermos el 71% de los maestros, cuando tenían baja médica.

En algunos casos se detectó que las autoridades de las unidades educativas esperan continúen sus clases incluso estando enfermos sin un plan de contingencia o continuidad educativa. También esperan que los departamentos de recursos humanos y el servicio de apoyo psicopedagógico o el departamento de consejería estudiantil, se involucren en la salud ocupacional de los profesores, cuando estos departamentos carecen de la competencia profesional para atender los problemas de salud mental o psicosocial de los maestros (Olivares, & Escobar, 2024). Para Smith y Wesselbaum (2025), en su estudio basado en la Gallup World Poll, revelan que el 35.1% de la población mundial experimenta estrés, teniendo prevalencia en las mujeres con el 36.1% de estrés versus el 33.6% de estrés registrado en hombres. Esta disparidad es uno de los principales factores de riesgo psicosocial donde se incluye la inestabilidad de ingresos, la inseguridad alimentaria y problemas de salud en general.

Entretanto, las investigadoras noruegas Gusfre, Støen y Hildegunn (2023), hallaron estudios publicados entre 1984 y 2018 que los altos niveles de estrés actuaron como detonante en docentes denunciados por actos de acoso y violencia hacia los alumnos como una de las causas. Pero también destacan que los educadores se ven desbordados emocionalmente y superados por la tensión previamente a demostrar estas conductas hostiles, debido principalmente a aulas sobre pobladas, problemas conductuales del alumnado, escasa preparación y nulo fortalecimiento profesional entre otros factores que enfrentan los profesores especialmente en países en vías de desarrollo. La situación empeora cuando únicamente en España, Argentina y Japón existe medicina ocupacional dentro del sistema de

escolar que atiende a los docentes. Hecho que es alarmante porque la mayoría de los profesores que participaron en el estudio indicaron que nunca han recibido el servicio de salud laboral en sus instituciones con el 76% de los consultados y un 20% del restante dice haber recurrido a sistemas de salud ocupacional con sus propios recursos (Red de Educación y Solidaridad, 2023).

Sino se atiende esta problemática los factores de riesgo psicosocial en los establecimientos escolares afectan a la salud mental y el bienestar de los profesores en América Latina. Los factores de riesgo que desencadenan el estrés en los educadores son riesgos psicosociales internos y externos propios del entorno educativo a los que se exponen, ya que existe una relación bidireccional que genera un círculo vicioso que actúan como estresor; haciendo que la percepción del estrés aumente, disminuyendo el bienestar del docente, por lo que se destaca la necesidad urgente de equilibrar la vida laboral con la personal (Vizuete, & Moreira, 2025). En este contexto tanto profesores como estudiantes están sometidos a demandas estresantes, presión constante por ser productivos, ser altamente competentes y exitosos con escasos recursos, lo que expone a la comunidad educativa a estadios de vulnerabilidad y posibles víctimas de ansiedad, depresión, baja autoestima e ira. Por lo que, los maestros enfrentan significativas demandas cognitivas y organizacionales por las dinámicas de la planificación, la toma de decisiones constantes, el procesamiento de información, la adaptación normativa y los cambios burocráticos constantes en los procedimientos del sistema educativo (Suárez, & Preciado, 2024).

Ya que el clima laboral en las unidades educativas es propenso a generar altos niveles de estrés porque funcionan inmersas en múltiples factores psicosociales que van acorde a la responsabilidad que tienen con la enseñanza. Así, el estrés llega al ambiente escolar, por lo que se ha visto en la necesidad de implementar medidas de prevención de riesgos psicosociales para los docentes con la adopción de políticas para el cuidado de la salud mental y el bienestar de los profesores (Robayo, Poveda, & López, 2024). Por lo que la gestión educativa se hace presente para prevenir crisis relacionadas con el estrés en su personal docente, así Taylor (1911), en su obra *"Los Principios de la Administración Científica (The Principles of Scientific Management)"* enfatizó que las tareas laborales, incluidas las de enseñanza, deben ejecutarse de manera técnica con procesos estándar que permitan el uso de métricas e indicadores de rendimiento global con tasas de aprobación aceptables y flexibles para asegurar la máxima prosperidad en el ejercicio profesional. También se enfatiza en la optimización de la carga horaria, las asignaturas impartidas y las labores administrativas que deben cumplir en forma y tiempo para maximizar el rendimiento del periodo escolar, sin que se tome el tiempo de la vida personal del profesorado (González, & Arbelaez, 2023).

Pero está subjetividad, basada en la construcción de sentido únicamente por el trabajo escolar y la autorrealización profesional, hace que los docentes experimenten largos estadios de estrés por situaciones de insatisfacción que los vuelve vulnerables afectando a su salud física, mental, interpersonal y laboral. Situación que se agrava cuando no se atiende o presenta atención a los problemas internos de los establecimientos educativos, por lo que hay que entender es que las personas esperan acompañamiento y atención para tener un sentido de pertenencia e identidad personal hacia institución que es la enseñanza, además del trabajo

(Lagos, 2022). Así, Mayo (1932), en su "Teoría de las Relaciones Humanas" habla de un trato humano al trabajador, por ende, el maestro mantiene un vínculo ocupacional estable y saludable con la unidad educativa en consecuencia con la administración, cuando siente que no está trabajando solo. Entonces, los roles que los docentes asumen y su responsabilidad social implícita a su labor cobran sentido con un proceso de acompañamiento; por lo que los responsables de bienestar laboral deben analizar el comportamiento de los profesores, así como de los factores psicosociales del entorno educativo, el estilo de liderazgo y el ambiente de trabajo antes que se intensifique el estrés y el desgaste emocional o se genere un posible burnout (Jurado, 2026).

Entonces, nace la necesidad de proteger el bienestar psicosocial de los profesores mediante el fortalecimiento de las relaciones laborales dentro de las unidades educativas mediante la promoción de redes de apoyo mutuo, además de recalcar la importancia del cuidado de la salud mental de los docentes. Para lo cual, se debe poner en práctica metodologías para mitigar el desgaste mental y fortalecer los vínculos de cuidado entre los miembros de la comunidad educativa (Espinoza, 2021). Pero la estructura actual de los sistemas educativos actúan como agente estresor en constante metamorfosis, porque al acompañamiento, hay que agrégale un seguimiento continuo y burocrático al sistema de gestión educativa porque se dividen en varias categorías complejas como la excesiva carga de trámites y documentación administrativa obligatoria, presión por evaluaciones constantes orientadas al refuerzo y la mejora de las calificaciones de los alumnos, la disminución del cuerpo docente y la falta de una visión institucional compartida, ahondado por la falta de valoración social y laboral del quehacer docente (Gaibor, 2024).

En este contexto de gestión educativa vista desde la "Economía y Sociedad" de Weber (1921-1922), el modelo burocrático está mal ejecutado resultando engorroso, estresante y no da respaldo administrativo al trabajador docente, para que este ejerza respaldándose en la norma educativa de manera racional con la ley. Ya que recordemos que el profesorado deja de ser un sabio independiente y se transforma legalmente en un funcionario o burócrata calificado por su estatus laboral y su autoridad dentro de la institución de formación (González, & Arbelaez, 2023). Debido a que un centro escolar representa al Estado y esta ofrenda títulos a nombre del Estado a quienes cumplen con los requisitos legales y reglamentarios, está asume riegos sociales que luego el docente recibe como un factor de riesgo psicosocial, porque puede afectar psicológicamente a la persona esta responsabilidad, labor que se ha vuelto queja por la tecnocracia que atraviesa para cumplirla, al sobrecargarles de trabajo burocrático que usualmente es realizado en casa y con el que debería ser su tiempo descanso. Entonces, existe un fuerte vínculo entre los modelos de gestión educativa y el bienestar laboral, relación que debe ser llevada por el maestro entre la disciplina y la cultura organizacional desastrosa de los centros de enseñanza, independientemente de su estatus público o privado (Valencia, 2026).

Quinchiguango (2026), destaca la existencia de una precarización laboral sistemática hacia los docentes, la excesiva sobrecarga administrativa, las tenciones en el aula y la vinculación laboral con el centro de estudios como principales factores del deterioro en la salud mental. Además, destaca la desconexión entre las políticas públicas "top-down" y la realidad del aula

que impide garantizar la calidad de vida del profesorado al no priorizar al maestro y sus condiciones laborales. Así, esta analogía de desorganización hace que los profesores hayan tenido que trasladar sus actividades complementarias inherentes a su trabajo educativo a su vida personal, no solo hablamos de la elaboración del material didáctico, la planificación, el seguimiento y la evaluación del alumnado sino al desarrollo de actividades administrativas como los informes de competencias curriculares, folios y expedientes. Hecho que los docentes lo han calificado como autonomía laboral, pero representa un factor de riesgo profesional encubierto porque no hay control de calidad sobre lo que están realizando o si lo están haciendo de manera correcta, esta incertidumbre genera estrés y más cuando son evaluados por dicho trabajo sin supervisión (Marcillo, 2024).

El desahucio existente que se produce es causa de conflictos laborales entre los maestros y la calidad educativa en el sector porque genera disputas, desacuerdos y la falta de alineación entre el sistema de educación y los profesores afecta directamente a los estándares de enseñanza en el país. Estos conflictos surgen de los modelos burocráticos y obsoletos basados documentos de gestión institucional que vienen desde el Ministerio de Ecuación, pero que no atiende a las necesidades de enseñanza o bienestar de la nación, ya que existe una constante fricción entre el quehacer educativo y el administrativo, lo que se refleja en la salud mental y física de los docentes, ya que estos conflictos se elevan a interpersonales dentro de las mismas unidades de gestión educativa, como consecuencia el clima organizacional y la calidad de enseñanza afecta negativamente al alumnado y profesorado (Jara, 2024). Los estudiantes se ven afectados por el estrés institucionalizado en los docentes por la falta de una gestión educativa eficiente, ya que este presentara conductas desequilibradas, su comportamiento es irregular al intentar adaptarse o autorregularse emocionalmente a la situación presente y ajustarse a la tensión del entorno laboral, su estado de ánimo y enervación irritable se suele dirigir hacia los estudiantes (Franco, & Arévalo, 2025).

Para empeorar las cosas los centros escolares se han convertido en espacios donde las perspectivas de genero son mal llevadas, tanto por la administración como por los mismos maestros, ya que esto ha generado estereotipos de genero especialmente sobre los roles en la educación entre hombres y mujeres. Esta situación de perspectiva de género causa conflictos altamente estresantes en el sector educativo, donde para ocupar cargos en la educación inicial o básica, así como en la pedagogía de las artes se da preferencia al personal femenino (Cepeda, 2022). Lo que agrava las desigualdades sociales en los centros educativos, al originarse de manera sistémica el acoso laboral vertical que desconoce la laborar docente, no reconoce la formación profesional, no da paso a la inclusión organizacional, deja de lado la capacitación con designaciones arbitrarias sin estrategias adecuadas para atender las necesidades de educación actual. Situación que perjudica a la innovación educativa en un 60%, mermando la productividad del docente, problema que no es aislado en el sistema de educación donde las jerarquías son inflexibles (Medina, 2025).

A razón de esta perspectiva el 51.9% de los profesores trabaja simultáneamente en tres funciones específicas y obligatorias a las cuales no se pueden negar, siendo estas la docencia, el seguimiento académico y la gestión administrativa, elevando así los riesgos psicosociales organizacionales. Dando como resultado que la mayoría del profesorado presente síntomas

de depresión en un 85.2%, ansiedad con el 74.1% y un 85.2% estrés, lo que arroja la necesidad urgente de institucionalizar el descanso y la atención en salud mental a los docentes (Jirón, Freire, & Iriarte, 2024). Hecho que ya genera conflictos, porque a la larga podría conducir al "Síndrome de Burnout o Síndrome del Trabajador Quemado" por el exceso de trabajo administrativo, situación que ha causado deserción escolar en los docentes o su traslado a otro establecimiento o de plano cambiar de profesión. Lo que significa que los factores y riesgos psicosociales de las instituciones se trasladan a casa, en la cual tienen que afrontar conflictos propios de su vida, además de atender a su familia y solucionar problemas laborales sin compensación salarial extra, reconocimiento profesional o ascenso social en comparación a otros profesionales (Jara, 2024).

En tanto que cada vez es más preocupante la tendencia donde se describe que la calidad de vida de los profesores a mermado, lo que ha llevado al abandono de la profesión debido a la falta de conciliación familiar con la profesión. Esto afecta directamente su rendimiento laboral y su salud mental, además de lidiar con la burocracia que existe en el sector educativo y los cambios sociales se generan, como la penalización a la maternidad o la prolongación de la formación familiar al existir inseguridad laboral en la docencia (Bisht, Uniyal, Johri, Qureshi, & Louati, 2026). Por eso el perfil de ejercicio profesional del docente ecuatoriano indica que las competencias que tienen presentan obstáculos institucionales y contextuales que limitan su labor pedagógica y vida personal, debido principalmente a los constantes cambios en el sistema educativo. Además, el modelo educativo que se ha implementado desde el Ministerio de Educación de Ecuador; no contempla la formación continua ni actualización de conocimientos en paralelo con los cambios normativos en temas de educación, también presenta inestabilidad laboral con contratos precarios, sobrepoblación estudiantil, falta de infraestructura, así como la escasez de material pedagógico (Becerra et al., 2024). En estas condiciones sociolaborales el profesorado señala que el clima organizacional y las altas demandas a sus roles influyen en su satisfacción y motivación profesional, también mencionan que continuar en la labor docente es su vocación de servicio, ya que las condiciones laborales y su percepción sobre ellas difieren de lo que se considera un trabajo digno. Así, los profesores señalan que el desafío de enseñar los confronta con altas cargas emocionales, estrés y agotamiento por la labor que realizan mientras asumen sus responsabilidades sin desfallecer (Ruiz & Villacreses, 2025).

Por lo que, la percepción de insatisfacción del clima organizacional llega al 69% de los docentes consultados que creen que su ambiente de trabajo dentro de sus respectivas unidades educativas es inadecuado. Esta percepción refleja una atmósfera de trabajo tensa y desfavorable para el magisterio, siendo que una de las principales causantes es la pésima gestión de los recursos humanos con una nula o poca acción de control, prevención y mitigación de los riesgos psicosociales (Caicedo, Caicedo, Gutiérrez, & Cintra, 2022). Entonces, el sector educativo ecuatoriano evidencia que los factores de riesgo psicosocial, como la carencia metodológica para atender la alta cantidad de alumnos, con condiciones laborales precarias que incluyen el acoso y la violencia sistemática en muchos casos denunciados, hace que los profesores manifiesten que enseñar es su principal motivación para no abandonar la docencia con servicio para mejorar la vida de los demás, a pesar de no estar

cómodos o conformes con las condiciones en las que laboran (Carrera, Chun, Tomala, & Riera, 2024).

A estas condiciones precarias se le suma los factores de riesgo psicosocial que representan los alumnos, padres de familia, otros colegas y los administradores educativos que con el auge de las telecomunicaciones apareció el ciberacoso por el mal uso de las tecnologías de comunicación. Canales que se usan para denunciar y demandar atención constantemente que escala cuando el docente tarda en atender, incluso a altas horas noche o negar sus requerimientos, llegando a faltar el respeto a los maestros, por lo que estos consideran en un 39% que las herramientas de comunicación no les ha traído bienestar y perjudican la calidad educativa (Red de Educación y Solidaridad, 2023). Esto genera estrés en los docentes tanto en las aulas y como en las instituciones educativas, donde coexiste la falta de respeto, las amenazas y por ultimo y en asenso ciberacoso con profesores reportando haber sufrido de acoso escolar en los últimos 12 meses. Pero sin duda lo que realmente preocupa es la banalización de la violencia escolar existente hacia los educadores, por parte de la dirección administrativa que conforma el entorno educativo de manera encubierta, silenciosa y disimulada bajo supuestas prácticas administrativas o dinámicas de jerarquía, lo que dificulta notablemente su detección (Estrada, 2025).

El acoso laboral en instituciones de educación hacia los maestros suele ser causante de altos niveles de estrés especialmente cuando estos no gozan de nombramiento o contrato formal, por lo que es común que deban cumplir tareas extra, llamadas fuera del horario de trabajo, sobrecarga administrativa e incluso amenazas explícitas de no renovar sus contratos o reducir horas de servicio. Usando el miedo como método de presión, exclusión, discriminación mediante hostigamiento encubierto dejando de lado el mérito académico, lo que se agrava para los docentes de ECA, ya que muchos de ellos carecen de un título profesional y trabajan en calidad de talleristas (Romero, Yacolca, & Chávez, 2025). Siendo que la contracción por horas en el sector educativo es común para los profesores de ECA, lo que tiene un impacto negativo en los docentes, ya que esta problemática vulnera los derechos laborales de los maestros que en Art. 327 de la Constitución del Estado prohíbe la precarización del trabajo y el Código del Trabajo en los Art. 14 y 19. Lo que se interpretaría como fraude de ley al registrar a los profesores como figuras contractuales civiles, lo que profundiza los problemas sobre la calidad de la enseñanza (Flores, Pillajo, & Suárez, 2025).

Pero para alcanzar el bienestar de la comunidad escolar el cumplimiento de los derechos de los maestros no es opcional, respetar sus derechos son claves para asegurar su bienestar y la calidad educativa con calidez en el aula para un aprendizaje significativo. Por lo que es importante el derecho a la estabilidad laboral en condiciones dignas de trabajo con remuneración justa, formación continua y la protección absoluta frente al acoso o discriminación como lo señala la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (Tomalá, E., Tomalá, G., & Paredes, 2024). Ya que en Ecuador hay 79,169 docentes dictando las asignaturas de Educación Cultural y Artística (ECA) de ese grupo el 4.69% tiene formación profesional en artes y el resto son talleristas o docentes de las mismas instrucciones dando más de una materia, o sea, 3,714 personas tienen un título profesional afín al campo de las artes registrado en la secretaria de educación superior, lo que es irónico al pensar que escases

significue mayor valor, cuando a los maestros de arte les vulneran sus derechos laborales. El 95.31% restante profesionales del arte que impartes la asignatura no tiene un título universitario o son profesores de otras ramas o generalistas, según los datos del sistema integral de información cultural publicado en el trabajo "El Sistema Educativo Ecuatoriano -Un Enfoque destinado a las artes y a la cultura" de 2018 (Plúas, 2021).

Ya que el régimen de personal académico es un mito, porque existe una brecha entre el ejercicio formal y el informalismo existente en los establecimientos educativos privados con contratos civiles ignorando los derechos laborales. Escenario que el sector público asimismo irrespeta con prácticas en contra de los docentes y sus derechos laborales al pasar por alto los debidos procesos de contratación, siendo el régimen de contratación ocasional el que más adolece de praxis seria de empleabilidad (Zárate, & Barba, 2024).

Siendo que la docencia se convertido en una profesión burocrática altamente demandante y estresante, debido a la gran responsabilidad con los alumnos, la acumulación de roles exigentes con la administración educativa y la inestabilidad laboral, el 69.4% en los docentes que trabajan bajo la modalidad de nombramiento provisional en el sector público precisan que este es un fuerte desencadenante de tensión psicosocial. A esto hay que sumarle que los maestros consultados manifestaron que descansan poco, asimismo presentan niveles clínicamente relevantes de distrés del 66.2%, provocado por las largas jornadas laborales fuera del horario de trabajo, además mencionan violencia verbal en un 77.1% como prevalencia del distrés frente a un 41.7% de quienes no la sufrieron (Abad, & Guamán, 2022). También, los docentes con nombramiento definitivo sientes la presión del ascenso en el escalafón profesional que impacta directamente en los profesores y se vuelve en un agente estresor, ya que cada evaluación les significa mejorar sus condiciones socioeconómicas, lo que también se considera como un factor psicosocial intrínseco de la trayectoria de un maestro. Entonces, los marcos regulatorios vigentes como la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Reglamento General a la LOEI del Decreto Ejecutivo Nro. 675; definen las categorías escalafonarias de los docentes, determinando los requisitos de tiempo de servicio, títulos de posgrado y cursos de capacitación para el ascenso de categoría y mejorar sus sueldos, lo que genera una mayor presión en los educadores con el uso del poder administrativo en contra ellos (Tomalá, E., Tomalá, G., & Paredes, 2024).

Este hostigamiento laboral invisibilizado en la educación es un detonante de segregación profesional que implica altas concentraciones de estrés en los docentes por acoso y maltrato psicológico que sufren dentro del sistema educativo. Hechos que se han normalizado en las instituciones educativas con dinámicas de exclusión y discriminación profesional incluso entre pares, eventos que no ocurren de forma aislada, sino que mantienen una tendencia de patrones conductuales, sociales, culturales, laborales y jerárquicos, estos últimos influyen e interfieren directamente en la labor y vida diaria del maestro (Avila, 2024).

La violencia escolar hacia los docentes ha tenido como consecuencia la ausencia escolar por casos documentados de burnout, ya que en ciertos casos ya no solo se trata de violencia verbal sino física hacia el profesorado. Los maestros han indicado que su nivel de estrés ha aumentado debido a diversos hechos violentos y acoso psicológico que han sufrido por la

pérdida de su autoridad institucional frente al alumnado, sus representantes y el cuerpo colegiado del centro educativo, así el problema se vuelve complejo por la falta en gestión educativa, empatía y la resolución de conflictos mediante una comunicación asertiva (González, 2025). Dado que Ecuador cuenta con un total de 16.152 instituciones educativas registradas a nivel nacional, divididas principalmente entre los sectores público y privado. De este total, 3.109 son particulares (privadas) y el resto pertenece al sector público y sostenimiento mixto (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024).

Siendo, que sistema educativo ecuatoriano del Ministerio de Educación; no tiene un departamento centralizado en salud y seguridad ocupacional, debido a que la gestión de riesgos laborales de los maestros es canalizada mediantes normas generales del sector público y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), quienes deberían ejecutar las políticas existentes para la prevención de riesgos psicosociales de los docentes, pero no existe evidencia de su cumplimiento al momento de consultarles a los participantes de este estudio (Becerra et al., 2024). Otra de las preocupaciones desencadénate de estrés en los docentes es la violencia hacia ellos que ha escalado a secuestros, extorsiones y amenazas a su integridad, donde los causantes ligados a estos delitos se encuentran incluso dentro de la misma comunidad educativa con más de 200 casos registrados en el año 2025 (Televistazo & Redacción Ecuavisa, 2025).

Así, hoy en día la docencia se ha vuelto en una profesión de alto riesgo, debido a la grave crisis de inseguridad y violencia que enfrentan los maestros en Ecuador. En escuela y colegios de los suburbios de Guayaquil es cada vez más común la extorsión a los docentes, además que en varias ocasiones han estado en fuego cruzado, donde han muerto o han salido heridos debido a la carencia de medidas de seguridad oportunas por parte del Estado por lo que su riesgo psicosocial aumenta con estados de estrés agobiante, lo que para algunos profesores significa dar por terminada su carrera profesional, ya que tramita el traslado de institución educativa es sumamente burocrático y negadas constantemente (Oviedo, 2024) El incremento de la inseguridad delictiva y las exigencias institucionales impactan la salud mental de los profesores por lo que se ha visto un aumento en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes ecuatorianos que suelen empezar con signos de estrés. Las condiciones sociales que aquejan al país perjudican al bienestar del docente porque han tenido que confrontar a alumnos cometiendo delitos o consumiendo sustancias sujetas a fiscalización, además del alcohol y cigarrillos en las inmediaciones de los centros de educación, estos eventos actúan como estresores críticos que intensifican el agotamiento emocional y se consuma como un riesgo ocupacional (Alcívar, 2024).

Pero ante una crisis de violencia o movilización social, las aulas se mueven a las casas de los docentes con la implementación del “Plan de Continuidad Educativa” en modalidad no presencial como el mecanismo oficial que activa el Ministerio de Educación de Ecuador para garantizar el aprendizaje de los estudiantes, esto ha significado el aumento de riesgos psicosociales al trabajar desde el hogar y maestros reportando ciberacoso. Sin una normativa laboral clara para trabajar en entornos virtuales, la valoración jurídica para acreditar el acoso y generar los efectos jurídicos esperados no se precisan, lo que vulnera los derechos de los docentes, circunstancia que ha llevado a los profesores a estados de estrés elevados porque

no se respeta el derecho a la desconexión al trabajo en caso de violencia hacia ellos y su entorno (Aguirre, Gómez, & Díaz, 2024). Entonces, la integridad del docente ecuatoriano se encuentra en constante amenaza debido a la proliferación de riesgos psicosociales, condiciones laborales precarias y la falta de entornos educativos pacíficos. Además, de la inseguridad que vive el país, trasladado las aulas a entornos virtuales donde los equipos tecnológicos para esta acción los proporcionan los mismos maestros y no el estado, lo que los deja aun en más en situación de vulnerabilidad por la cibercriminalidad existente dentro de las plataformas institucionales y los entornos de enseñanza al no contar con los sistemas de ciberseguridad apropiados (Urrutia, Prado, & Benavides, 2024).

En consecuencia, los factores de riesgo psicosocial en el desempeño profesional de los profesores y su satisfacción laboral en el desempeño pedagógico en Ecuador, ha llevado a que haya altos niveles de estrés crónico con un 72%, mientras que la baja satisfacción laboral es del 63%, además la percepción de inseguridad alcanza el 60% entre los docentes lo que impacta negativamente en el rendimiento escolar (Carrera, Chun, Tomala, & Riera, 2024). Verificar. Por ejemplo, en el Municipio del Achocalla en Bolivia, existe una prevalencia de mobbing del 57% hacia profesores varones y un 43 % a las mujeres en casos reportados, también el 74,8% del cuerpo docente señalo haber percibido conductas de violencia psicológica en su ambiente laboral (Olivares, & Escobar, 2024).

## Material y métodos

La presente investigación se enfoca en describir el tipo estrés percibido que sienten los docentes de educación cultural y artística “ECA” de la ciudad de Quito, por lo que se recopila información de primera fuente. Por lo que, al estimar el nivel de estrés percibido se obtendrá datos estadísticos descriptivos transversales, siendo que el estrés de índole personal se basa en el sentir de la persona y la relación que hay con el entorno psicosocial de cada individuo y como los factores de riegos afectan su estado de bienestar en la vida cotidiana de los individuos (Medina, et al., 2023). La población de estudio son docente de ECA de las instituciones educativas de la ciudad de Quito, se invitó a participar a 198 maestros colegas de ECA mediante mensajería de WhatsApp, donde 57 profesores participaron de manera voluntaria expresada en la apertura del formulario Microsoft Forms.

El formulario de recolección de datos realiza una descripción de los factores psicosociales del docente de ECA en la primera parte y posteriormente se ejecuta el formulario de Escala de Estrés Percibido, para posteriormente usar la aplicación Power BI de Microsoft en el análisis y tratamiento de los datos obtenidos (Perceived Stress Scale, PSS-14) de Cohen, Kamarck, et Mermelstein, (1983). En 2006, Remor validó y adaptó, misma que consta de 14 preguntas y cinco respuestas unipolares de la escala de Likert que van desde nunca = 0, casi nunca = 1, de vez en cuando = 2, a menudo = 3, muy a menudo = 4. Preguntas que hacen referencia a las emociones y pensamientos ante situaciones diarias en la vida.

Para indicar al individuo que el tipo de estrés siente se emplea el Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) que relaciona la Escala de Estrés Percibido (PSS-14), tomando los valores resultantes que van desde 0 hasta alcanzar el puntaje más alto que es de 56 en el

formulario al responder las 14 preguntas, que relaciona el nivel de estrés por rangos para determinar el tipo de estrés. Así cuando el rango de estrés percibido se encuentre entre 0 y 12 este será un tipo de "estrés normal", pero si se registra de 13 a 23 será un tipo de "estrés leve", mientras que si el rango es 24 a 34 se considerara tipo de "estrés moderado", para un estrés "tipo grave" los valores estarán de 35 a 45 y para considerar un tipo de estrés "extremadamente grave" será de 46 a puntos de la sumatoria del cuestionario de Escala de Estrés Percibido (PSS-14) (Hock, 1988).

## Resultados

3.1. Para estableces los factores de riesgo psicosocial se evaluó factores de la vida personal de los encuestados. En la muestra de participantes se consideró la autodefinición de genero por hombre, mujer y LGTBIQ+.

Tabla 1.
Muestra participante de la encuesta de estrés percibido de docentes de ECA.

| Autodefinición de género | Nro. de docentes |
|---|---|
| Hombre | 15 |
| Mujer | 42 |
| LGTBIQ+ | 0 |
| Total, de participantes | 57 |

Fuente: Propia, 2026

Tabla 2.
Edad de los participantes de la encuesta de estrés percibido de docentes de ECA.

| Autodefinición de género | Menor a 20 años | Menor a 30 años | Menor a 40 años | Menor a 50 años | Mayor a 50 años |
|---|---|---|---|---|---|
| Hombre | 0 | 10 | 4 | 1 | 0 |
| Mujer | 7 | 22 | 9 | 3 | 1 |
| Total, de participantes | 7 | 32 | 13 | 4 | 1 |

Fuente: Propia, 2026

Tabla 3.
Estado civil de los participantes de la encuesta de estrés percibido de docentes de ECA.

| Autodefinición de género | Soltero/a | Casado/o | Divorciado/a | Viudo/a | Unión de hecho | Otro tipo de relación |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Hombre | 10 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Mujer | 34 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| Total, de participantes | 44 | 7 | 2 | 0 | 3 | 1 |

Fuente: Propia, 2026

Tabla 4.
Número de hijos de los participantes de la encuesta de estrés percibido de docentes de ECA.

| Autodefinición de género | No tiene hijos | 1 hijo | 2 hijos | 3 hijos | 4 o más hijos |
|---|---|---|---|---|---|
| Hombre | 10 | 3 | 1 | 1 | 0 |
| Mujer | 33 | 6 | 1 | 1 | 1 |
| Total, de participantes | 43 | 9 | 2 | 2 | 1 |

Fuente: Propia, 2026

Table 5.
Número de horas que trabajan los participantes de la encuesta de estrés percibido de docentes de ECA a la semana al cuidado del hogar.

| Autodefinición de género | De 0 a 10 horas | De 11 a 20 horas | De 21 a 30 horas | De 31 a 40 horas | Más de 40 horas |
|---|---|---|---|---|---|
| Hombre | 10 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| Mujer | 24 | 9 | 3 | 3 | 3 |
| Total, de participantes | 34 | 13 | 4 | 3 | 3 |

Fuente: Propia, 2026

3.2. Se toma en cuenta los factores de riesgo laboral más frecuentes percibidos por los docentes de ECA en su lugar de trabajo.

Table 6.
Número de horas que trabajan los participantes de la encuesta de estrés percibido de docentes de ECA a la semana en su lugar de trabajo.

| Autodefinición de género | De 0 a 10 horas | De 11 a 20 horas | De 21 a 30 horas | De 31 a 40 horas | Más de 40 horas |
|---|---|---|---|---|---|
| Hombre | 5 | 6 | 1 | 2 | 1 |
| Mujer | 17 | 8 | 2 | 7 | 8 |
| Total, de participantes | 22 | 14 | 3 | 9 | 9 |

Fuente: Propia, 2026

Table 7.
Tipo de unidad educativa donde laboral los docentes de ECA.

| Sostenibilidad institucional educativa | Docentes hombres | Docentes mujeres | Total, de docentes |
|---|---|---|---|
| Pública | 3 | 6 | 9 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Privada | 9 | 31 | 40 |
| Fiscomisional | 2 | 3 | 5 |
| Municipal | 1 | 2 | 3 |

Fuente: Propia, 2026

Table 8
Existe un departamento de bienestar laboral en el lugar donde trabajan los docentes de ECA.

| Sostenibilidad institucional educativa | Departamento de RRHH | Departamento de SSO | Se desconoce |
|---|---|---|---|
| Pública | 0 | 0 | 9 |
| Privada | 11 | 1 | 28 |
| Fiscomisional | 0 | 0 | 5 |
| Municipal | 0 | 0 | 3 |

Fuente: Propia, 2026

Table 9
Tipo de vinculación laboral que mantienen los docentes de ECA.

| Sostenibilidad institucional educativa | Por servicios profesionales | Bajo dependencia | Sin contrato laboral o acuerdo escrito |
|---|---|---|---|
| Pública | 6 | 3 | 0 |
| Privada | 29 | 7 | 4 |
| Fiscomisional | 2 | 3 | 0 |
| Municipal | 1 | 3 | 0 |

Fuente: Propia, 2026

Table 10
Tipo de vinculación laboral que mantienen los docentes de ECA por género.

| Sostenibilidad institucional educativa | Servicios profesionales | | Bajo dependencia | | Sin contrato laboral o acuerdo escrito | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Pública | 1 | 5 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Privada | 7 | 22 | 1 | 6 | 1 | 3 |
| Fiscomisional | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Municipal | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |

Fuente: Propia, 2026

3.3. Se registra los puntajes de los niveles de estrés percibido los docentes de ECA.

Fuente: Propia, 2026
Table 12. Nivel de estrés percibido por docentes de ECA.

| Individuo | Nivel de estrés percibido | Tipo de estrés percibido |
|---|---|---|
| Mujer | 31 | Moderado |
| Hombre | 29 | Moderado |
| Mujer | 27 | Moderado |
| Mujer | 31 | Moderado |
| Mujer | 26 | Moderado |
| Hombre | 34 | Moderado |
| Hombre | 32 | Moderado |
| Mujer | 28 | Moderado |
| Hombre | 31 | Moderado |
| Mujer | 33 | Moderado |
| Mujer | 42 | Grave |
| Mujer | 29 | Moderado |
| Mujer | 42 | Grave |
| Mujer | 32 | Moderado |
| Mujer | 34 | Moderado |
| Mujer | 34 | Moderado |
| Mujer | 40 | Grave |
| Mujer | 28 | Moderado |
| Mujer | 42 | Grave |
| Mujer | 14 | Leve |
| Mujer | 14 | Leve |
| Mujer | 20 | Leve |
| Mujer | 37 | Grave |
| Mujer | 25 | Moderado |
| Mujer | 34 | Moderado |
| Mujer | 39 | Grave |
| Hombre | 43 | Grave |
| Mujer | 31 | Moderado |
| Hombre | 37 | Grave |
| Mujer | 36 | Grave |
| Mujer | 33 | Moderado |
| Mujer | 18 | Leve |
| Mujer | 34 | Moderado |
| Mujer | 31 | Moderado |
| Hombre | 29 | Moderado |
| Hombre | 33 | Moderado |
| Hombre | 29 | Moderado |
| Hombre | 11 | Normal |
| Hombre | 29 | Moderado |
| Mujer | 7 | Normal |
| Hombre | 7 | Normal |
| Mujer | 30 | Moderado |
| Mujer | 41 | Grave |

| | | |
|---|---|---|
| Hombre | 30 | Moderado |
| Mujer | 35 | Grave |
| Mujer | 39 | Grave |
| Mujer | 41 | Grave |
| Mujer | 39 | Grave |
| Mujer | 36 | Grave |
| Hombre | 29 | Moderado |
| Hombre | 7 | Normal |
| Mujer | 27 | Moderado |
| Mujer | 30 | Moderado |
| Mujer | 34 | Moderado |
| Mujer | 30 | Moderado |
| Mujer | 39 | Grave |
| Mujer | 28 | Moderado |

Fuente: Propia, 2026

Table 13. Número de casos por tipo de estrés percibido por docentes de ECA.

| Individuo | Normal | Leve | Moderado | Grave | Extremadamente grave |
|---|---|---|---|---|---|
| Hombre | 3 | 0 | 10 | 2 | 0 |
| Mujer | 1 | 4 | 23 | 14 | 0 |

Fuente: Propia, 2026

## Discusión

En el cuestionario se propuso la autodefinición de genero por hombre, mujer y LGTBIQ+, pero ningún participante se identificó perteneciente al grupo LGTBIQ+. Así que en la encuesta de estrés percibido a docentes de ECA participaron 57 personas de las cuales, 15 son hombres que equivalen al 26% de los encuestados, mientras que las 42 mujeres participes representan en grueso de los consultados con el 74%. Lo que concuerda con Cepeda (2022), quien señala la preferencia por contratar personal femenino para las labores de docencia, lo cual es una práctica cultural ampliamente conocida y aceptada. Se considero la edad de los consultados en la encuesta de estrés percibido de docentes de ECA como como un indicador factor interno de riesgo psicosocial. Así el 12% todas mujeres tienen menos de 20 años laborando en educación artística y cultural, en tanto que las edades de entre 21 y 30 años que se divide por género con un 17% de hombres y un 39% de mujeres, entretanto que en el rango de 31 a 40 años el 7% son hombres y el 16% mujeres, en cambio para las personas que tienen de 41 a 50 años con el 2% de hombres y con el 5% mujeres, finalmente el 2% restante es representado por mujeres. El estado civil de los maestros de ECA, también se toma en cuenta, ya que como lo mencionan varios autores como Valencia (2026), la docencia lleva a que los profesores deban resolver problemas profesionales y sus tareas correspondientes en casa, lo que implica posibles conflictos intrafamiliares. Por lo que es necesario evaluar este factor de riesgo psicosocial de interno del individuo, pero cuyas consecuencias se detonan en el entorno, así el con la edad media de los docentes que esta entre 21 y 31 años el 17% de los hombres son solteros, en tanto que el 60% son mujeres solteras, por el lado de los hombres casados son el 7% y de las mujeres casadas con el 5%, también se registran en partes iguales el 2 % de divorciados, en unión de hecho 5% de las mujeres lo han manifestado mientras

ningún hombre los a declarado, ninguno a manifestado haber enviudado y un 2% que representa a una mujer menciona otro tipo de relación civil.

Otro de los factores psicosociales muy presentes en los maestros de ECA es su familia como lo menciona Jara (2024), los docentes deben atender a sus familias entretanto conllevan y conviven con el trabajo incluso fuera del centro escolar. Por eso, es necesario entender que no solo se trata de una relación civil, sino una de familia a la cual atender, entonces bajo esta premisa el numero de hijos en hombres es del 2% con uno y dos hijos y el 5% con tres, mientras que las mujeres el 10% de ellas tienen un hijo, el restante tanto para dos, tres, cuatro o más hijos es del 2%. Mas es necesario aclara que el 17% de los hombres y 58% de las mujeres indican no tener hijos, lo que encaja con que el grupo etario de entre 21 a 30 años y solteros que para este análisis representan 49% de las personas que han pospuesto la formación familiar en un sistema educativo que no promulga el bienestar de los docentes y la conciliación con su calidad de vida y familia (Bisht, Uniyal, Johri, Qureshi, & Louati, 2026). Para Romero, Yacolca, & Chávez (2025), cada miembro de familia dedica cierta cantidad de horas de trabajo al hogar, pero en el trabajo docente es superfluo porque gran parte del tiempo en casa están resolviendo y atendiendo problemas de su trabajo. Así las horas efectivas que se dedican al hogar registradas en los hombres es de 9% de 0 a 10 horas en ese mismo rango las mujeres se dedican el 30% de ellas, por lo que la dedicación de 11 a 20 horas el 11% de los hombres y el 14% de las mujeres, para el rango de 21 a 30 horas los hombres son el 2% y en mujeres el 3%, así en el rango de 31 a 40 horas el 3% en hombres y el 12% en mujeres, finalmente el 2% de hombres y el 14% para más de 40 horas.

Los profesores se dedican a labores del cuidado del hogar en promedio 18 horas, ya que entre el personal evaluado (N=57), el 59.6% trabaja únicamente entre 0 y 10 horas semanales en tareas domésticas. Tomando en cuenta que estas horas son solo para tareas caseras frente a otras profesiones donde las mujeres dedican hasta 40 horas y los hombres 16 horas a la semana de media, esto se debe a que los maestros deben realizar el trabajo docente-administrativo en casa (Vizuete, & Moreira, 2025). Ahora, debemos tomar en cuenta los factores de riesgo laboral más frecuentes percibidos por los docentes de ECA en el centro educativo donde laboran. Para lo cual se deben señalar que los profesores de ECA suelen trabajar a tiempo parcial sin contrato, lo que resulta en el menoscabo de sus derechos laborales. Así encontramos que Flores, Pillajo y Suárez, (2025), relatan en su artículo que esto da pie a la informalidad, lo que es evidente al encontrar que del total de la muestra (N=57), siendo el 38.6% trabaja de 0 a 10 horas semanales en las unidades educativas, seguidos por un 24.6% que laboran de 11 a 20 horas, por otro lado, hay quienes trabajan de 21 a 30 horas en un 7% y en un 5% para quienes trabajan entre 30 a 40 horas y más de 40 horas semanales, lo que refleja la irregularidad en la contratación de maestros de ECA.

Así estos establecimientos escolares no solo vulneran los derechos laborales de los docentes, sino que la normativa de LOEI de Ecuador (Tomalá, E., Tomalá, G., & Paredes, 2024). Panorama que está presente en todos los tipos de sostenimiento institucional donde laboran los maestros de ECA encuestados (N=57), se puede observa una notable concentración en las instituciones de educación privada, las cuales agrupan al 70.2% de la muestra y el 15.7% las instituciones de educación pública, por el contrario, las unidades educativas fiscomisional y municipal presentan el 8.8% y el 5.3% del total. Cuando lo comparamos por género es evidente que el 54% de las mujeres y el 16% de hombres trabaja en el sector educativo privado, mientras que el 11% de mujeres y el 5% de hombres lo hace en el público, así como

el 5% de mujeres y el 3% de hombres laboran en el sistema fiscomisional, en tanto que el 4% de las mujeres y el 1% de los hombres lo hace en el municipal. Ahora, Flores, Pillajo, & Suárez (2025), señalan que la contratación por horas sin un contrato formar conlleva a un estado de precariedad donde los profesores señalar que son contratados de manera directa por las autoridades de las unidades educativas de educación básica y media del país, incluso sin llegar a conocer la estructura institucional y su cultura organizacional. Entonces, al preguntar por la existencia de un departamento de bienestar laboral por tipo de institución educativa queda en evidencia la ausencia institucional que tienen los profesores de ECA, ya que el sector privado es el único que muestra una estructura visible, donde un 19.3% de sus docentes identifica un departamento de RRHH y un 1.8 % uno de SSO; no obstante, el 78.9% de los maestros encuestados desconoce la existencia de un departamento de bienestar laboral en su institución independientemente de si es pública o privada.

La vulneración de los derechos laborales existe en los establecimientos escolares debido a la contratación bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales que predomina ampliamente en la educación privada para docentes de ECA con 72.5%, mientras que en la educación pública con el 66.7%. En contraste, los sectores fiscomisionales con un 60.0% y en el sistema de educación municipal el 66.7% ofreciendo una mayor estabilidad al priorizar la contratación regularizada bajo dependencia, pero lo preocupantes es que en sector privado se registra profesores laborando sin un contrato de trabajo o acuerdo escrito que representa 10.0% de los maestros, lo reflejan una marcada tendencia hacia la precarización o mal llamada flexibilización laboral (Zárate, & Barba, 2024). En este contexto, es preocupante que las mujeres que para este estudio representen el 74% de la muestra, el personal masculino tiene mejores condiciones de vinculación laboral con el 26.7% de contratación bajo la modalidad de dependencia frente al 26.2% del femenino, mientras que 66,7% de hombres y mujeres se encuentran en iguales condiciones de contracción bajo servicios profesionales al realizar una comparación por genero (Quinchiguango, 2026).

Una vez analizados los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de ECA, podemos determinar que el nivel de estrés percibido se centra en cuatro preguntas críticas que son:

- El ítem 12 del cuestionario PSS-14; *"En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?":* con una marcación que alcanzo el 70.2%, donde 45.6% de las personas respondieron “A menudo” (15.8% de los hombres y el 29.8% de las mujeres) y “Muy a menudo” el 24.6% (5.3% de los hombres y el 19.3% de las mujeres). Entonces, este grupo de docentes de ECA han vivido estados de rumiación o sobrecarga cognitiva constante por pendientes laborales y del hogar.
- El ítem 3 del cuestionario PSS-14; *"En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?":* la selección obtuvo un 35.1%, donde el 49.1% de las personas respondieron “De vez en cuando” (12.3% de los hombres y el 36.8% de las mujeres) y “A menudo / Muy a menudo” el 35.1% (5.3% de los hombres y el 29.8% de las mujeres). Por lo que, ellos han experimentado niveles de estrés y

nerviosismo frecuentes incluso llegando a ser crónico en su día a día, afectando a la población femenina especialmente.

- El ítem 14 del cuestionario PSS-14; *"En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?":* con un 26.3%, quienes con el 26.3% de las personas respondieron “A menudo / Muy a menudo” (5.3% de los hombres y el 21.1% de las mujeres) y “De vez en cuando” el 35.1% (5.3% de los hombres y el 29.8% de las mujeres). Así, los docentes han presentado síntomas de desbordamiento emocional, manifestando que sienten que las dificultades superan sus capacidades de afrontamiento.
- El ítem 13 del cuestionario PSS-14; *"En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?";* el 49.1% de docentes escogieron esta opción, con un 24.6% de las personas respondieron “Nunca / Casi nunca” (8.8% de los hombres y el 15.8% de las mujeres) y “De vez en cuando” el 49.1% (10.5% de los hombres y el 38.6% de las mujeres). En tanto que, casi la mitad de los maestros de ECA solo puede controlar su tiempo "de vez en cuando", lo que se alinea directamente con las altas cargas horarias y la precarización contractual analizadas en este estudio (Remor, 2006).

Situación que Smith y Wesselbaum (2025), ya preveían en su estudio de prevalencia global del estrés, donde señalaban que las mujeres tienen una tasa mayor de afectación con el 36.1% de estrés frente al 33.6% de estrés de los hombres. Al segmentar los niveles de estrés percibido por género, se detecta que las mujeres presentan un 33.3% de estrés de nivel “Grave”, una proporción significativamente superior al 13.3% registrado en los hombres, pero predomino un nivel de estrés “Moderado” en ambos sexos, afectando al 66.7% de la población masculina y al 54.8% de la femenina. Lo cual, nos da un panorama de riesgo psicosocial para los docentes de ECA es crítico, ya que el 57.9% de la muestra padece de estrés “Moderado” y un 28.1% tiene un nivel “Grave”, en conjunto, se debe dar atención al 86.0% de los participantes, debido a que están trabajando bajo condiciones de estrés institucionalizado, mientras que los niveles de estrés son “Leve” y “Normal” los que representan un 7.0% cada uno (Romero, Yacolca, & Chávez, 2025).

## Conclusiones

Los factores de riesgo psicosocial laboral que aqueja a los docentes de ECA, muestra una profunda precarización del trabajo en el sector educativo, con una marcada presencia en el sector privado, el cual concentra al 70.2% de los profesores de educación cultura y artística. Pero hay que considerar que es donde se concentra la mayor contratación de profesionales en esta área de la educación, por lo que predomina la contratación bajo la modalidad de servicios profesionales, afectando de igual manera al 66.7% de hombres y mujeres, asimismo existe preocupación por el 7.0% de maestros que trabajan sin ningún tipo de respaldo escrito. Esta inestabilidad en el trabajo es crítica por la desinformación existente las instituciones educativas, además de existir un descuido institucional hacia los maestros, dado que el 78.9% de ellos desconoce la existencia de un departamento de bienestar laboral, recursos humanos o salud ocupacional en sus respectivos centros de trabajo, hecho que es preocupante porque

esto pasa en todas las unidades de educación independientemente de que sean públicas o privadas.

Respecto a la gestión educativa, los profesores enfrentan una doble carga laboral, debido a que el 31.6% trabaja jornadas extensas que superan las 30 horas semanales en lo que se considera contratación a tiempo parcial. Al trasladar el análisis al ámbito doméstico, emergen claras asimetrías de género: mientras que ningún hombre supera las 30 horas semanales en el cuidado del hogar, un 21.3% de las docentes mujeres sobrepasa este límite de tiempo. Esta sobrecarga multidimensional se ve reflejada directamente en la Escala de Estrés Percibido (PSS-14), donde el 70.2% de toda la muestra manifiesta sufrir de rumiación cognitiva constante al pensar quehaceres pendientes por hacer. Como consecuencia directa de este entorno de inestabilidad, falta de soporte emocional e institucional y demandas de horarios cruzados, los niveles de salud mental en la población evaluada se encuentran en un estado de vulnerabilidad crítico.

Así el 86.0% de los maestros de ECA trabajan con niveles perjudiciales de estrés, divididos en un 57.9% de nivel moderado de estrés y un 28.1% de nivel grave. El análisis ha mostrado que el personal femenino son las más afectadas, registrando un alarmante 33.3% de estrés severo o grave en comparación con el 13.3% hallado en los hombres. Como novedad para futuros estudios que tiene ver con la contracción de los docentes de ECA, varios maestros señalaron la importancia de incluir aspectos como el sílabo de ECA y si la unidad educativa lo proporciona. Mismo que, se debe incluir dentro del contrato civil de prestación de servicios y debe contener la rama especifica de ECA a impartir (artes visuales, música, artes escénicas, etc.), además de especificar el horario laboral, ya que hubo una queja repetida que fue que tienen horarios huecos que no son pagados, o sea, les pagan por hora de clase dada y no se reconoce el tiempo de planificación ni preparación de dicha clase, también se debe aclarar si es a tiempo parcial o no la contratación.

## Referencias bibliográficas

Abad, K., & Guamán, E. (2022). Condiciones laborales asociadas a distrés entre docentes de educación primaria y secundaria. (Tesis de posgrado, Universidad de las Américas). https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14090/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-66.pdf

Aguirre, J., Gómez, D., & Díaz, S. (2024). Implicaciones de la transformación digital en el ámbito laboral y su impacto en las situaciones de acoso laboral o mobbing. Vox Juris, 43(1), 66-81. https://doi.org/10.24265/voxjuris.2025.v43n1.06

Alcívar, E., & Paz, Y. (2024). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios de dos provincias del Ecuador, su relación con la criminalidad y otras condiciones laborales durante el periodo mayo del 2024 (Tesis de maestría, Universidad de las Américas). http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16346

Avila, L. (2024). Hostigamiento laboral en la educación básica nivel primario como detonante de discriminación profesional. Revista Latinoamericana De Calidad Educativa, 1(4), 93-97. https://doi.org/10.70625/rlce/a

Becerra, W., Navarrete, L., Izquierdo, S., Chacón, D., Ochoa, N., & Condoy, M. (2024). Perfil Profesional y el Ejercicio Docente de los Educadores Ecuatoriano. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(4), 12392-12416. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13444
Bisht, R., Uniyal, A., Johri, A., Qureshi, S., & Louati, H. (2026). Mapping the landscape of work-life balance of teachers: a bibliometric review of scholarly contributions. Discov Sustain 7, 26. https://doi.org/10.1007/s43621-025-02222-5
Caicedo, P., Caicedo, R., Gutiérrez, C., & Cintra, A. (2022). Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas. Maestro y Sociedad, 19(3), 1018–1029. https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5650
Carrera, D., Chun, R., Tomala, I., & Riera, F. (2024). Factores Psicosociales y su Impacto en el Desempeño Docente: Un Estudio sobre el Estrés y la Satisfacción Laboral. Polo del Conocimiento, 9(12), 612-634. https://doi.org/10.23857/pc.v9i12.8502
Cepeda, C. (2022). Los estereotipos de género desde la perspectiva docente en un centro de educación inicial de la ciudad de Quito. (Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana). http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/26684
Cohen, S. and Williamson, G. (1988) Perceived stress in a probability sample of the United States. In: S. Spacapan and S. Oskamp (Eds.) The social psychology of health, 31-67. https://psycnet.apa.org/record/1988-98838-002
Cohen, S., Kamarck, T., et Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior, 24, 385-396. https://psycnet.apa.org/record/1984-24885-001
Espinoza, C. (2021). Cuidado mutuo en la comunidad docente. Unidad de Formación Integral y Convivencia Escolar (FICE). Santiago, Chile: OEI. https://oei.int/oficinas/chile/publicaciones/cuidado-mutuo-en-la-comunidad-docente/
Estrada, M. (2025). El acoso laboral encubierto en los centros educativos. Red Educa. Orientación Laboral. https://www.rededuca.net/blog/orientacion-laboral/acoso-laboral-encubierto
Flores, J., Pillajo, J., & Suárez, R. (2025). Contratación por horas en el sector educativo: impacto en la satisfacción laboral de los docentes de Quito. Reincisol., 4(7), 3759–3787. https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)3759-3787
Franco, R., & Arévalo, S. (2025). Salud mental, estrés y satisfacción laboral en docentes de educación media, Imbabura, Ecuador, 2024-2025. Arandu UTIC, 12(1), 3409–3430. https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.814
Gaibor, K. (2024). Situación docente: causas, consecuencias y soluciones, desde la perspectiva de la Unidad Educativa Giovanni Antonio Farina en el año 2023-2024. Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano, 5(2), 1087–1102. https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i2.216
González, F. (2025). La violencia escolar hacia los docentes: una reflexión sobre evolución, riesgos y soluciones desde la educación. Educando Seguro. https://www.educandoseguro.es/la-violencia-escolar-hacia-los-docentes-una-reflexion-sobre-evolucion-riesgos-y-soluciones-desde-la-educacion/
González, Z., & Arbelaez, D. (2023). La administración: conceptos y aportes al desarrollo de las organizaciones. Revista Cultural Unilibre, (1), 53-60. https://www.researchgate.net/profile/Zilath-Romero-Gonzalez/publication/373736919_LA_ADMINISTRACION_CONCEPTOS_Y_APORTES_AL_DESARROL

LO_DE_LAS_ORGANIZACIONES/links/64f9fd0505a98c1b63fab860/LA-ADMINISTRACION-CONCEPTOS-Y-APORTES-AL-DESARROLLO-DE-LAS-ORGANIZACIONES.pdf
Gusfre, K.S., Støen, J. & Fandrem, H. (2023). Bullying by Teachers Towards Students—a Scoping Review. Int Journal of Bullying Prevention 5, 331–347. https://doi.org/10.1007/s42380-022-00131-z
Hock, R.R. (1988). El agotamiento profesional en docentes de escuelas públicas. Gestión de personal público, 17 (2), 167–189. https://doi.org/10.1177/009102608801700207
Jara, R. (2024). Los conflictos laborales entre los docentes en el sector público y la calidad educativa, en la Institución Educativa Carlos Pomerio Zambrano de la Parroquia Canuto, Cantón Chone, Provincia de Manabí. Polo del Conocimiento, 9(6), 845-869. https://doi.org/10.23857/pc.v9i6.7356
Jirón, J., Freire, I., & Iriarte, L. (2024). Depresión, ansiedad y estrés: Análisis de la labor docente en universidades de Quito. Revista Wímb Lu, 19(1), 1–20. https://doi.org/10.15517/wl.v19i1.59344
Jurado, J. (2026). Concepciones del sujeto humano en las teorías de la administración. Innovar, 36(100), e111411. https://search.proquest.com/openview/a4c07f67b23133d91ceeda4c0890e907/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2035726
Lagos, R. (2022). El estrés como posibilidad originaria de la existencia. Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. Tópicos. Revista De Filosofía, 64, 279-306. https://doi.org/10.21555/top.v640.1999
Marcillo, C. (2024). Acoso escolar, implicaciones en la salud mental y emocional. Revista Nuestra América, 1(24), 1-10. https://doi.org/10.5281/zenodo.12696736
Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.080
Medina-Romero, M. Á. (2025). Análisis del impacto del acoso laboral vertical en la eficacia institucional educativa. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 1(30), 1-23. https://doi.org/10.46377/dilemas.v13i1.4750
Ministerio de Educación del Ecuador. (2024). Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE). Quito, Ecuador: Coordinación General de Secretaría de Fundamentos Educativos. https://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php
Olivares, D., & Escobar, P. (2024). Relación entre resiliencia y mobbing en profesores de educación básica del Municipio del Achocalla. Alternancia - Revista De Educación e Investigación, 6(10), 11–23. https://doi.org/10.37260/alternancia.v6n10.1
OMS (2022). Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general. Organización Mundial de la Salud. https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/c6877de8-6454-4100-ba24-4316142290f1/content
Oviedo, A. (2024). Docente: profesión de alto riesgo. Plan V. Columna Ideas. https://planv.com.ec/ideas/docente-profesion-de-alto-riesgo/
Plúas, V. (2021). Propuesta didáctica para estimular la creatividad y la inteligencia emocional desde el Área de Educación Cultural y Artística en los estudiantes de 2do EGB de la Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica. (Tesis de Grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15975

Quinchiguango, D. (2026). Entre la política y el aula: voces docentes y condiciones laborales en la construcción del derecho a la educación en Ecuador (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Memoria Académica. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.3447/te.3447.pdf

Red de Educación y Solidaridad (2023). Barómetro internacional de la salud y del bienestar del personal de la educación, I-BEST. Internacional de la Educación: Informe Español. https://www.ei-ie.org/es/item/29995:barometro-internacional-de-la-salud-y-del-bienestar-del-personal-de-la-educacion-2023-personal-de-educacion-de-la-primera-infancia

Remor, E. (2006). Psychometric properties of a European Spanish version of the Perceived Stress Scale (PSS-14). The Spanish Journal of Psychology, vol. 9, núm. 1, mayo, pp. 86-93. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17290110

Robayo, R., Poveda, D., & López, A. (2024). El Clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa. Polo del Conocimiento, 9(3), 677-694. https://doi.org/10.23857/pc.v9i3.6673

Romero, S., Yacolca, D., & Chávez, J. (2025). Acoso laboral en instituciones de educación superior: análisis y estrategias de prevención. Científica Digital, 1, 104–120). https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/250318972.pdf

Ruiz, I., & Villacreses, J. (2025). Influencia de las condiciones sociolaborales en los docentes de la Educación General Básica. European Public & Social Innovation Review, 10, 1–16. https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1348

Smith, M., & Wesselbaum, D. (2025). Global evidence on the prevalence of and risk factors associated with stress. Journal Of Affective Disorders, 374, 179-183. https://doi.org/10.1016/j.jad.2025.01.053

Suárez, F., & Preciado, M. (2024). Carga Mental de trabajo y Satisfacción Laboral en docentes de bachillerato. Estudio comparativo Ecuador-México. Polo del Conocimiento, 9(11), 2196-2212. https://doi.org/10.23857/pc.v9i11.8594

Televistazo & Redacción Ecuavisa. (2025). Violencia contra docentes en Ecuador: secuestros, extorsiones y amenazas en aumento. Ecuavisa. https://www.ecuavisa.com/noticias/seguridad/violencia-contra-docentes-en-ecuador-secuestros-extorsiones-y-amenazas-en-aumento-FG9668403

Tomalá, E., Tomalá, G., & Paredes, E. (2024). Derechos y obligaciones de los docentes de educación inicial: Rights and obligations of early education teachers. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9768007

Urrutia, A., Prado, E., & Benavides, C. (2024). El derecho a la integridad personal de los docentes en el Ecuador. Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales, 3(especial4), 290-297. https://doi.org/10.62574/fxd6m095

Valencia, D. (2026). Análisis del comportamiento docente en la prevención de riesgos laborales en el entorno educativo. (Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá – Colombia: Uniagustiniana). https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/3491

Vizuete, C., & Moreira, E. (2025). Riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes. Mendive. Revista de Educación, 23(2). https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/37881

Zárate, M., & Barba, E. (2024). El régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y los derechos constitucionales al trabajo digno. Revista Lex, 7(26), 1113–1128. https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i26.233

**Conflicto de intereses:**
Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.
**Financiamiento:**
No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.
**Agradecimiento:**
N/A
**Nota:**
El artículo no es producto de una publicación anterior.