

DOI: <https://doi.org/10.70577/hm7spw83>

Relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes de una Unidad educativa en el Ecuador

Melani Carolina Jurado Soria¹

Licenciada en Pedagogía de la Actividad Física y Deporte. Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior, Escuela de Educación, Facultad de Posgrados

<https://orcid.org/0000-0002-4848-2390>

mjurados3@unemi.edu.ec

Universidad Estatal de Milagro

Milagro – Ecuador

Antonella Lisbeth Andrade Solórzano²

Licenciada en Psicología. Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior, Escuela de Educación, Facultad de Posgrados

<https://orcid.org/0009-0001-1244-0279>

aandrades12@unemi.edu.ec

Universidad Estatal de Milagro

Milagro – Ecuador

Cómo citar:

Relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes de una Unidad educativa en el Ecuador. (2026). *Visión Académica*, 4(3), 1405-

1420. <https://doi.org/10.70577/hm7spw83>

Fecha de recepción: 2026-07-14

Fecha de aceptación: 2026-08-28

Fecha de publicación: 2026-09-22

Resumen

El estrés laboral docente constituye un fenómeno asociado con las exigencias pedagógicas, administrativas y socioemocionales propias del ejercicio profesional, cuya intensidad puede relacionarse con las condiciones del entorno organizacional. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes de una unidad educativa del Ecuador durante el período lectivo 2025-2026. Se desarrolló una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva y correlacional, con participación censal de 35 docentes de las jornadas matutina y vespertina. El estrés laboral se evaluó mediante la escala ED-6 y el clima organizacional con el cuestionario de Koys y DeCotiis, adaptado por Chiang et al. Los datos se procesaron en SPSS v.26 mediante estadística descriptiva, correlación de Pearson y regresión lineal simple. Los resultados evidenciaron una relación inversa y significativa entre ambas variables, con mayores manifestaciones de estrés vinculadas a presiones y ansiedad. A nivel dimensional, destacaron las asociaciones entre presión laboral y presión organizacional, así como las relaciones inversas del estrés con apoyo, reconocimiento y confianza. El clima organizacional explicó una proporción relevante de la variabilidad del estrés. Se concluye que condiciones institucionales favorables pueden contribuir al bienestar docente, aunque intervienen otros factores personales y laborales.

Palabras clave: Estrés, Ambiente de trabajo, Docente, clima organizacional, educación.

The relationship between work-related stress and organizational climate among teachers at an educational institution in Ecuador

Abstract

Work-related stress amongst teachers is a phenomenon associated with the pedagogical, administrative and socio-emotional demands inherent in the profession, the intensity of which may be linked to the conditions of the organisational environment. The aim of the study was to analyse the relationship between work-related stress and organisational climate amongst teachers at an educational institution in Ecuador during the 2025–2026 academic year. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational study was conducted, with a census sample of 35 teachers from the morning and afternoon sessions. Work-related stress was assessed using the ED-6 scale, and organisational climate using the Koys and DeCotiis questionnaire, adapted by Chiang et al. The data were analysed in SPSS v.26 using descriptive statistics, Pearson's correlation and simple linear regression. The results revealed a significant inverse relationship between the two variables, with higher levels of stress linked to pressure and anxiety. At the dimensional level, the associations between work pressure and organisational pressure stood out, as did the inverse relationships between stress and support, recognition and trust. The organisational climate accounted for a significant proportion of the variability in stress levels. It is concluded that favourable institutional conditions can contribute to teachers' well-being, although other personal and work-related factors also play a role.

Keywords: Stress, Workplace, Teacher, Organisational climate, Education.

Introducción

La labor docente se desarrolla en un contexto caracterizado por exigencias pedagógicas, administrativas, tecnológicas y socioemocionales que demandan una adaptación constante (Benítez-Abarca et al., 2025). Además de planificar, ejecutar y evaluar los procesos de enseñanza, el profesorado debe atender requerimientos institucionales, gestionar la convivencia escolar, responder a la diversidad estudiantil y mantener comunicación con las familias (Collie et al., 2012; Reyes Barrios & Ponce Yactayo, 2023).

El estrés laboral no depende únicamente de las características individuales, sino también de las condiciones en las que se organiza el trabajo (Chiang et al., 2022). La sobrecarga de funciones, la presión por resultados, la ambigüedad de roles, la limitada autonomía, los conflictos interpersonales y el escaso apoyo directivo pueden incrementar el agotamiento emocional, la desmotivación y el ausentismo (Abdel-Aziz & Bauomey, 2019; Ouellette et al., 2018).

En el ámbito internacional, Redín & Erro-Garcés (2020) determinaron que los docentes europeos presentaban mayores niveles de estrés, fatiga, ansiedad y alteraciones del sueño que otros grupos ocupacionales. De manera complementaria, Malinen & Savolainen (2016) evidenciaron que una percepción favorable del clima escolar incrementaba la satisfacción laboral y reducía el agotamiento profesional. Asimismo, Zakariya (2020) encontró que el clima institucional y la

autoeficacia docente se relacionaban significativamente con la satisfacción laboral, lo que confirma la importancia del apoyo organizacional para afrontar las demandas del trabajo educativo. Más recientemente, Alzouebi et al. (2025) identificaron que las prácticas de liderazgo contribuían a disminuir el estrés docente mediante su efecto positivo sobre la satisfacción laboral.

En Ecuador, Herrera-Sánchez et al. (2024) identificaron que la sobrecarga tecnológica y la acumulación de funciones académicas y administrativas incrementaban el tecnoestrés en docentes universitarios. Por su parte, Echeverría-Caicedo et al. (2025) comprobaron la relación entre estrés, ansiedad, depresión y síndrome de burnout, destacando la necesidad de desarrollar intervenciones institucionales preventivas. En cuanto al clima organizacional, Jumbo (2024) encontró una relación directa entre el ambiente institucional y el desempeño docente, aunque señaló debilidades en el reconocimiento laboral. Flores et al. (2023), en cambio no hallaron una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y burnout, lo que sugiere que esta asociación puede variar según las características de la institución y de la población analizada.

La relación entre el estrés laboral y el clima organizacional puede explicarse mediante el modelo de Demandas y Recursos Laborales propuesto por Demerouti et al. (2001) y desarrollado posteriormente por Bakker et al. (2016). Este enfoque sostiene que las condiciones de trabajo se organizan en dos componentes: las demandas laborales, que requieren esfuerzo físico, cognitivo o emocional, y los recursos laborales, que facilitan el cumplimiento de las tareas y reducen sus efectos negativos. En el ámbito educativo, la sobrecarga administrativa, la presión por resultados, los conflictos interpersonales y las exigencias emocionales pueden actuar como demandas generadoras de estrés.

Desde esta perspectiva, el estrés aparece cuando las exigencias del trabajo superan los recursos disponibles para afrontarlas. Un clima organizacional positivo puede moderar esta relación al proporcionar apoyo social, claridad funcional y mecanismos de participación; mientras que un ambiente caracterizado por comunicación deficiente, escaso reconocimiento y limitada colaboración puede intensificar la tensión laboral. Esta interpretación coincide con la teoría de Conservación de Recursos de Hobfoll (1989), según la cual las personas experimentan estrés cuando perciben una amenaza de pérdida, una pérdida efectiva o una insuficiente recuperación de los recursos invertidos en el trabajo. En el caso docente, la disminución del tiempo, la energía emocional, el reconocimiento y el respaldo institucional puede afectar progresivamente el bienestar profesional.

El clima organizacional también se comprende como una construcción perceptiva derivada de las prácticas, procedimientos y relaciones que predominan en la institución. (Schneider et al., 2013) sostienen que estas percepciones compartidas orientan el comportamiento de los integrantes y condicionan sus actitudes frente al trabajo. Por ello, el clima no constituye únicamente una característica descriptiva del establecimiento educativo, sino un componente que puede influir en la manera en que los docentes interpretan y enfrentan sus responsabilidades profesionales.

La novedad del estudio radica en analizar de forma conjunta el estrés laboral y el clima organizacional en docentes de una unidad educativa ecuatoriana durante el período lectivo 2025-2026. A diferencia de investigaciones previas centradas principalmente en el síndrome de burnout, el tecnoestrés, el desempeño laboral o la educación superior, esta investigación aborda directamente la relación entre ambas variables en el contexto de la educación escolar.

El estudio busca cubrir la limitada evidencia empírica disponible en Ecuador sobre la manera en que las percepciones del ambiente institucional se relacionan con el estrés del profesorado. Este vacío restringe la formulación de acciones preventivas ajustadas a las condiciones reales de las unidades educativas. Su análisis permitirá identificar si aspectos como el liderazgo, la comunicación, la cooperación, el reconocimiento y la organización del trabajo se vinculan con las manifestaciones de estrés laboral, generando información útil para la gestión institucional y la prevención de riesgos psicosociales.

En consecuencia, el objetivo del estudio es analizar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Ecuador durante el período lectivo 2025-2026. Ante esto, se redactan la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los docentes de una unidad educativa durante el período lectivo 2025-2026?

Materiales y métodos

Enfoque y tipo de investigación

La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, debido a que el estrés laboral y el clima organizacional fueron medidos mediante puntuaciones numéricas obtenidas a través de instrumentos estructurados. Se adoptó un diseño no experimental, puesto que para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) las variables fueron observadas en su contexto institucional sin manipulación deliberada ni asignación de los participantes a grupos de intervención.

El estudio tuvo un alcance descriptivo y correlacional, en donde el componente descriptivo permitirá determinar los niveles de estrés laboral y caracterizar la percepción del clima organizacional, tanto de manera global como por dimensiones (Rodríguez, 2005). El alcance correlacional se orientó a establecer la dirección y magnitud de la asociación entre ambas variables. Además, será de corte transversal, dado que la información se recopiló en un único momento del período lectivo 2025-2026.

Participantes

La población estuvo integrada por 35 docentes que laboran en las jornadas matutina y vespertina de una unidad educativa durante el período lectivo 2025-2026. Debido a que se trabajará con todos los integrantes de la población accesible, se empleó un procedimiento censal, por lo que la población y la muestra prevista coincidirán. El número definitivo de participantes se establecerá con base en la nómina institucional vigente al momento de la recolección.

Se incluyó a los docentes que mantengan una relación laboral activa con la institución, impartan clases en cualquiera de las dos jornadas y acepten participar mediante la firma del consentimiento informado. Se excluirá al personal exclusivamente administrativo, a los docentes que se encuentren con licencia o ausencia prolongada durante la aplicación y a los participantes cuyos cuestionarios presenten omisiones que impidan calcular las puntuaciones globales de las variables.

Para caracterizar a los participantes se recopiló información referente al sexo, edad, jornada laboral, nivel educativo en el que imparten clases, años de experiencia profesional, antigüedad en la institución, modalidad contractual y carga horaria semanal. Estas variables permitieron describir la composición de la población docente y explorar diferencias en los niveles de estrés laboral y clima organizacional.

Instrumentos

La recolección de información se realizó mediante un cuestionario estructurado en tres secciones. La primera recogerá datos sociodemográficos y laborales de los docentes. La segunda evaluará el estrés laboral mediante la versión original de la Escala de Estrés Docente ED-6, elaborada por Gutiérrez-Santander et al. (2005). Está integrada por 77 ítems, distribuidos en seis dimensiones: ansiedad (19 ítems), depresión (10), presiones (10), creencias desadaptativas (12), desmotivación (14) y mal afrontamiento (12). Los reactivos se valoran mediante una escala tipo Likert de cinco opciones. La escala original presentó una fiabilidad global de $\alpha = 0,93$, mientras que los coeficientes de sus dimensiones se situaron aproximadamente entre 0,74 y 0,89, lo que evidencia una adecuada consistencia interna.

La tercera sección midió el clima organizacional mediante el cuestionario de Koys y DeCotiis (1991), adaptado al español por Chiang et al. (2008). El instrumento está compuesto por 40 ítems distribuidos equitativamente en ocho dimensiones, con cinco reactivos cada una: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

La validación realizada con 547 trabajadores reportó una fiabilidad global de $\alpha = 0,929$; siete dimensiones presentaron coeficientes entre 0,639 y 0,861, mientras que la dimensión presión registró una consistencia interna baja ($\alpha = 0,338$). No obstante, esta dimensión se conservó debido a su relevancia conceptual dentro de la estructura original del instrumento y a que la fiabilidad constituye una propiedad dependiente de la muestra y del contexto de aplicación. Por esta razón, su consistencia interna fue reevaluada en la población del presente estudio antes de interpretar sus resultados.

Procesamiento de la información

Los datos se recopilaron previa autorización institucional y aceptación del consentimiento informado. Posteriormente, las respuestas fueron codificadas, depuradas y organizadas en una base de datos en el programa IBM SPSS Statistics v.26, verificando cuestionarios incompletos, valores perdidos, registros duplicados y posibles errores de digitación. Antes del análisis, se

recodificarán los ítems formulados en sentido inverso y se calcularán las puntuaciones globales y por dimensiones de ambos instrumentos.

El análisis descriptivo incluyó frecuencias, porcentajes, medias, medianas y desviaciones estándar. La distribución de las puntuaciones será examinada mediante la prueba de Shapiro-Wilk y la revisión de asimetría, curtosis y gráficos de distribución. Para analizar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional se utilizó un análisis correlacional para estimar las puntuaciones dentro del contexto educativo ecuatoriano.

Además, se estimó un modelo de regresión lineal simple, considerando el estrés laboral como variable dependiente y el clima organizacional como variable independiente. Este análisis permitirá determinar en qué medida la percepción del clima organizacional explica la variabilidad observada en el estrés docente.

Resultados

El análisis se realizó considerando una población censal de 35 docentes pertenecientes a las jornadas matutina y vespertina de una unidad educativa durante el período lectivo 2025-2026.

En la Tabla 1, la población estuvo conformada por 35 docentes. Se observó una mayor participación femenina, con 22 docentes (62,9 %), frente a 13 participantes masculinos (37,1 %). En cuanto a la edad, el grupo con mayor representación correspondió al intervalo de 31 a 40 años, con 12 docentes (34,3 %), seguido de quienes tenían entre 41 y 50 años, con 10 participantes (28,6 %). Los docentes de hasta 30 años representaron el 17,1 %, mientras que aquellos con más de 50 años correspondieron al 20,0 % de la población.

Respecto a la jornada laboral, 19 docentes (54,3 %) pertenecían a la sección matutina y 16 (45,7 %) a la vespertina. En relación con la experiencia profesional, el 34,3 % registró entre 6 y 10 años de ejercicio docente, seguido del 28,6 % con más de 15 años de experiencia. La distribución refleja una población heterogénea, integrada tanto por profesionales con trayectoria consolidada como por docentes con menor tiempo de ejercicio.

Tabla 1.

Características sociodemográficas de los docentes

Variable	Categoría	N°	%
Sexo	Femenino	22	62,9 %
	Masculino	13	37,1 %
Edad	≤ 30 años	6	17,1 %
	31-40 años	12	34,3 %
	41-50 años	10	28,6 %
	> 50 años	7	20,0 %
Jornada	Matutina	19	54,3 %

	Vespertina	16	45,7 %
Experiencia docente	< 5 años	7	20,0 %
	6-10 años	12	34,3 %
	11-15 años	6	17,1 %
	> 15 años	10	28,6 %
Antigüedad institucional	< 5 años	11	31,4 %
	6-10 años	13	37,1 %
	> 10 años	11	31,4 %
Tipo de vinculación	Nombramiento	23	65,7 %
	Contrato	12	34,3 %

Elaborado: Autores

Por otro lado, el análisis descriptivo en la Tabla 2, permitió identificar el comportamiento general del estrés laboral y del clima organizacional en los docentes participantes. En la escala ED-6, el estrés laboral presentó una media global de 2,74 (DE = 0,51), lo que refleja una presencia moderada de manifestaciones asociadas con tensión ocupacional. Entre sus dimensiones, las puntuaciones más elevadas correspondieron a presiones (M = 3,12; DE = 0,64) y ansiedad (M = 2,96; DE = 0,59), mientras que las menores se observaron en creencias desadaptativas (M = 2,47; DE = 0,52) y mal afrontamiento (M = 2,51; DE = 0,55).

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos del estrés laboral y sus dimensiones

Variable/dimensión	Mín.	Máx.	Media	DE
Estrés laboral	1,82	3,84	2,74	0,51
Ansiedad	1,79	4,16	2,96	0,59
Depresión	1,50	3,90	2,62	0,57
Presiones	1,80	4,40	3,12	0,64
Creencias desadaptativas	1,50	3,58	2,47	0,52
Desmotivación	1,64	3,93	2,73	0,56
Mal afrontamiento	1,50	3,83	2,51	0,55

Elaborado: Autores

Los resultados muestran que las principales manifestaciones de estrés se concentraron en las exigencias y presiones derivadas del ejercicio profesional, seguidas por los síntomas asociados con ansiedad. En contraste, las dimensiones vinculadas con creencias desadaptativas y estrategias inadecuadas de afrontamiento presentaron puntuaciones relativamente menores. En conjunto, los datos sugieren que el estrés observado se relaciona principalmente con las demandas del contexto laboral y no con una afectación homogénea de todas sus dimensiones.

Respecto al clima organizacional, en la Tabla 3 se obtuvo una media global de 3,58 (DE = 0,46), lo que evidencia una percepción generalmente favorable del entorno institucional. Las dimensiones mejor valoradas fueron cohesión (M = 3,86; DE = 0,51), apoyo (M = 3,79; DE = 0,54) y confianza (M = 3,74; DE = 0,50). Por el contrario, las puntuaciones más bajas correspondieron a reconocimiento (M = 3,28; DE = 0,61) y presión (M = 3,21; DE = 0,57).

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos del clima organizacional y sus dimensiones

Variable/dimensión	Mín.	Máx.	Media	DE
Clima organizacional	2,63	4,43	3,58	0,46
Autonomía	2,40	4,60	3,61	0,53
Cohesión	2,80	4,80	3,86	0,51
Confianza	2,60	4,80	3,74	0,50
Presión	2,00	4,20	3,21	0,57
Apoyo	2,60	4,80	3,79	0,54
Reconocimiento	2,00	4,40	3,28	0,61
Equidad	2,40	4,60	3,55	0,52
Innovación	2,40	4,80	3,63	0,55

Elaborado: Autores

Los resultados en la Tabla 4 evidencian una relación inversa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en los docentes evaluados ($r = -,624$; $p < ,001$). La magnitud del coeficiente indica una asociación de nivel moderado-alto, lo que permite señalar que, a medida que la percepción del clima organizacional es más favorable, tienden a disminuir las manifestaciones de estrés laboral. Este comportamiento sugiere que condiciones como el apoyo institucional, la confianza, la cohesión, el reconocimiento y la equidad pueden estar vinculadas con una menor presencia de tensión ocupacional dentro del entorno educativo.

La significación obtenida permite respaldar la interrogante de investigación que plantea la existencia de una relación entre ambas variables. No obstante, debido al diseño no experimental y transversal, el resultado debe interpretarse en términos de asociación y no de causalidad. En consecuencia, aunque un clima organizacional favorable se relaciona con menores niveles de estrés, no puede afirmarse que constituya por sí solo la causa de dicha reducción, ya que pueden intervenir otros factores personales, laborales e institucionales.

Tabla 4.

Análisis correlacional entre estrés laboral y clima organizacional

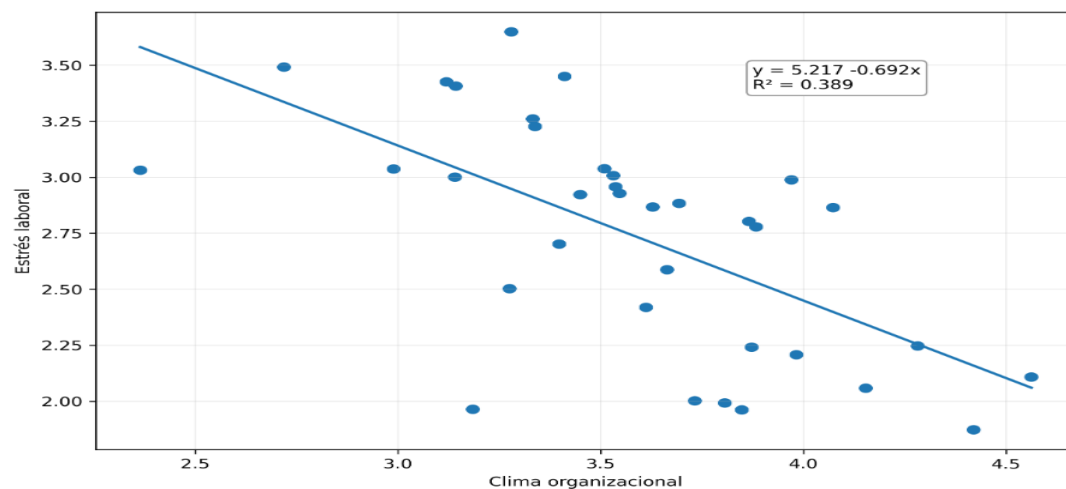
		Estrés laboral	Clima organizacional
Estrés laboral	Pearson	1	-,624**
	Sig.		,000
Clima organizacional	Pearson	-,624**	1
	Sig.	,000	

Elaborado: Autores

La Figura 1 evidencia una tendencia lineal descendente, consistente con la correlación obtenida ($r = -,624$; $p < ,001$). La pendiente negativa indica que, conforme aumenta la valoración del clima organizacional, disminuyen las puntuaciones de estrés laboral. El ajuste lineal presenta $R^2 = ,389$, por lo que aproximadamente el 38,9 % de la variabilidad estadística del estrés laboral se encuentra asociada con las variaciones del clima organizacional.

Figura 1.

Diagrama de dispersión entre clima organizacional y estrés



Elaborado: Autores

Así mismo, se elaboró en la Tabla 5 el análisis dimensional, este mostró un patrón consistente entre las manifestaciones de estrés laboral y los componentes del clima organizacional. Las asociaciones de mayor magnitud se observaron entre presiones laborales y presión organizacional ($r = ,661$; $p < ,001$), desmotivación y reconocimiento ($r = -,628$; $p < ,001$), presiones laborales y apoyo ($r = -,618$; $p < ,001$) y ansiedad y confianza ($r = -,607$; $p < ,001$). Estos resultados indican que las condiciones vinculadas con una mayor exigencia institucional tienden a acompañarse de mayores niveles de tensión, mientras que los recursos organizacionales

favorables, como el reconocimiento, el apoyo y la confianza, se relacionan con una menor presencia de manifestaciones asociadas con el estrés. De este modo, las dimensiones del clima no presentan un efecto uniforme, sino que se vinculan de manera diferenciada con componentes específicos de la experiencia laboral docente.

También se identificaron relaciones moderadas entre cohesión, apoyo, equidad y varias dimensiones del estrés, lo que sugiere que la dinámica interpersonal y la percepción de justicia organizacional forman parte del conjunto de condiciones relacionadas con el bienestar ocupacional. No obstante, algunas asociaciones no alcanzaron significación estadística, especialmente aquellas vinculadas con autonomía e innovación frente a determinadas dimensiones del estrés.

Tabla 5.

Análisis correlacional entre dimensiones de las variables de estudio

		Auton omía	Coh esión	Confi anza	Pres ión	Apo yo	Reconoci miento	Equi dad	Innova ción
Ansiedad	Pear son	-,372*	- ,448**	-,607**	,493* *	- ,524 **	-,401*	- ,335*	-,291
	Sig.	,028	,007	,000	,003	,001	,017	,049	,090
Depresió n	Pear son	-,318	-,409*	-,486**	,381* *	- ,441 **	-,512**	- ,356*	-,302
	Sig.	,063	,015	,003	,024	,008	,002	,036	,078
Presione s	Pear son	-,467**	- ,511**	-,573**	,661* *	- ,618 **	-,482**	- ,426*	-,392*
	Sig.	,005	,002	,000	,000	,000	,003	,011	,020
Creencia s desadapt ativas	Pear son	-,278	-,351*	-,416*	,337* *	- ,389 *	-,431**	-,286	-,254
	Sig.	,106	,039	,013	,048	,021	,010	,096	,141
Desmotiv ación	Pear son	-,421*	- ,486**	-,528**	,452* *	- ,562 **	-,628**	- ,444* *	-,498**
	Sig.	,012	,003	,001	,006	,000	,000	,008	,002
Mal afrontami ento	Pear son	-,346*	- ,519**	-,471**	,362* *	- ,537 **	-,458**	- ,404*	-,371*
	Sig.	,042	,001	,004	,033	,001	,006	,016	,028

Elaborado: Autores

Finalmente, el modelo de regresión lineal en la Tabla 6 presenta un coeficiente de correlación de $R = ,624$ y un coeficiente de determinación de $R^2 = ,389$, lo que indica que el clima organizacional explica aproximadamente el 38,9 % de la variabilidad observada en el estrés laboral. El R^2 ajustado de ,371 muestra que la capacidad explicativa se mantiene relativamente estable al considerar el tamaño de la población y el número de predictores incluidos.

El error estándar de estimación fue de ,405, mientras que el estadístico Durbin-Watson = 1,918 se aproxima al valor de 2, lo que indica ausencia de problemas relevantes de autocorrelación entre los residuos. En conjunto, estos resultados respaldan la pertinencia del modelo para examinar la capacidad predictiva del clima organizacional sobre el estrés laboral.

Tabla 6

Modelo de regresión lineal

Modelo	R	R cuadrado	R ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,624 ^a	,389	,371	,405	1,918

Nota. a. Predictor: (Constante), Clima organizacional; Variable dependiente: Estrés laboral.

Por lo tanto, se confirma que el clima organizacional constituye un factor estrechamente asociado con el bienestar laboral docente, aunque la naturaleza transversal y no experimental del estudio impide establecer una relación causal.

Discusión

Los resultados confirmaron una relación inversa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional ($r = -,624$; $p < ,001$). Este hallazgo indica que una percepción más favorable de las condiciones institucionales se relaciona con menores manifestaciones de estrés en los docentes. La magnitud de la asociación permite considerar al clima organizacional como un componente relevante del bienestar laboral, aunque no exclusivo. Esta evidencia coincide con Malinen & Savolainen (2016), quienes identificaron que un clima escolar favorable se vincula con mejores condiciones de bienestar profesional, y con Zakariya (2020), quien destacó la importancia de los recursos organizacionales en la satisfacción y experiencia laboral del profesorado.

En el análisis descriptivo, el estrés laboral se concentró principalmente en las dimensiones de presiones y ansiedad, mientras que las manifestaciones asociadas con creencias desadaptativas y mal afrontamiento fueron menos pronunciadas. Este comportamiento sugiere que la tensión experimentada por los docentes se encuentra más vinculada con las exigencias propias del trabajo y con las respuestas emocionales derivadas de dichas demandas que con patrones generalizados de afrontamiento inadecuado.

Los resultados guardan correspondencia con Iriarte Redín y Erro-Garcés (2020), quienes documentaron una elevada exposición del profesorado a estrés, fatiga y ansiedad, así como con Herrera-Sánchez et al. (2024), quienes señalaron que la acumulación de responsabilidades académicas, administrativas y tecnológicas puede incrementar la tensión en el ejercicio docente.

En cuanto al clima organizacional, la cohesión, el apoyo y la confianza constituyeron los componentes mejor valorados, mientras que el reconocimiento y la presión presentaron resultados comparativamente menos favorables. Esta configuración muestra que las relaciones interpersonales y el respaldo institucional representan fortalezas dentro del entorno analizado, aunque persisten aspectos susceptibles de mejora relacionados con la valoración del desempeño y la gestión de las exigencias laborales. Este resultado coincide parcialmente con Jumbo (2024), quien identificó una percepción favorable del clima organizacional entre docentes ecuatorianos, pero señaló limitaciones relacionadas con el reconocimiento laboral. Asimismo, Alzouebi et al. (2025) destacan que las prácticas de liderazgo y apoyo institucional pueden contribuir a disminuir las condiciones asociadas con el estrés docente.

El análisis dimensional permitió precisar que la relación entre ambas variables no se presentó de manera uniforme. La asociación más elevada se observó entre presiones laborales y presión organizacional ($r = ,661$; $p < ,001$), lo que evidencia que el incremento de las exigencias percibidas en el entorno institucional se acompaña de mayores manifestaciones de tensión laboral. También destacaron las relaciones inversas entre desmotivación y reconocimiento, presiones laborales y apoyo, así como ansiedad y confianza.

No obstante, algunas combinaciones entre dimensiones mostraron asociaciones débiles o no significativas, particularmente aquellas relacionadas con autonomía e innovación frente a ciertos componentes del estrés. Este resultado es relevante porque evidencia que no todos los elementos del clima organizacional poseen el mismo peso frente al bienestar docente.

En este sentido, los factores vinculados directamente con las demandas laborales y con los recursos sociales de la organización presión, apoyo, confianza y reconocimiento parecen presentar una relación más consistente con el estrés que otros componentes institucionales. Esta heterogeneidad coincide con Martínez et al. (2022), quienes sostienen que las condiciones organizacionales pueden relacionarse de manera diferenciada con las respuestas de bienestar y tensión de los trabajadores.

Los hallazgos encuentran sustento en el modelo de Demandas y Recursos Laborales de Demerouti et al. (2001). Desde este enfoque, las presiones, la sobrecarga y las exigencias emocionales representan demandas que requieren un esfuerzo sostenido, mientras que el apoyo, la confianza, la cohesión y el reconocimiento constituyen recursos que facilitan el afrontamiento de dichas exigencias. La relación positiva encontrada entre presión organizacional y estrés, junto con las asociaciones inversas observadas para los recursos favorables del clima, responde a esta lógica. Por tanto, el clima organizacional puede comprenderse como una

configuración de condiciones institucionales que contribuye a intensificar o amortiguar la forma en que los docentes experimentan sus responsabilidades profesionales.

La actividad docente exige una inversión continua de tiempo, energía, atención y regulación emocional; cuando estas demandas se desarrollan en contextos de elevada presión o bajo reconocimiento, aumenta la posibilidad de desgaste de dichos recursos (Hobfoll, 1989). Por el contrario, disponer de apoyo, confianza y relaciones de cooperación puede favorecer su conservación. Bajo esta perspectiva, la asociación observada entre desmotivación y reconocimiento resulta especialmente relevante, ya que la valoración institucional del trabajo puede constituir un recurso simbólico que favorece la permanencia del compromiso profesional.

El modelo de regresión lineal complementó los resultados correlacionales y mostró que el clima organizacional explicó aproximadamente el 38,9 % de la variabilidad del estrés laboral. Este nivel de explicación resulta relevante, pero también evidencia que una proporción importante del estrés depende de factores que no fueron incluidos en el modelo.

Entre ellos podrían encontrarse la carga de trabajo, las condiciones contractuales, la experiencia profesional, las características del alumnado, las responsabilidades extraacadémicas o los recursos personales de afrontamiento. En este punto, los resultados difieren parcialmente de Flores et al. (2023), quienes no encontraron una relación significativa entre clima organizacional y burnout; sin embargo, esta diferencia puede explicarse por las características de la población estudiada y porque estrés laboral y burnout representan constructos relacionados, pero no equivalentes.

Los resultados deben interpretarse considerando que el estudio se desarrolló mediante un censo de 35 docentes pertenecientes a una única unidad educativa. Esta característica fortalece la cobertura interna de la población institucional analizada, pero limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos educativos del país. En consecuencia, futuras investigaciones deberían incorporar varias instituciones y poblaciones más amplias que permitan contrastar la estabilidad de las relaciones observadas en diferentes entornos escolares.

Conclusiones

El estudio permitió establecer que el clima organizacional constituye un componente estrechamente vinculado con la experiencia de estrés laboral en los docentes. Las percepciones favorables sobre apoyo, confianza, cohesión y reconocimiento se asociaron con una menor presencia de tensión ocupacional, lo que confirma la relevancia del entorno institucional en el bienestar profesional del personal educativo.

Las dimensiones analizadas mostraron que las presiones laborales y la ansiedad representan los componentes más sensibles del estrés docente, mientras que, dentro del clima organizacional, el apoyo y las relaciones de cooperación funcionan como recursos favorables para afrontar las exigencias del trabajo. En este sentido, la gestión educativa no debería limitarse

al cumplimiento de funciones administrativas, sino considerar también las condiciones relacionales y organizativas que inciden en la experiencia cotidiana del profesorado.

Asimismo, el análisis realizado permitió identificar que el clima organizacional posee capacidad para explicar una parte importante de las variaciones observadas en el estrés laboral, aunque no constituye su única fuente de influencia. Este hallazgo evidencia la necesidad de considerar otros factores personales, profesionales e institucionales que pueden intervenir en la aparición o reducción del estrés docente.

Finalmente, la investigación aporta evidencia situada en una unidad educativa ecuatoriana y contribuye a ampliar el conocimiento sobre una relación aún poco estudiada en el ámbito escolar nacional. Futuras investigaciones deberían incorporar varias instituciones, diseños longitudinales y variables complementarias como liderazgo, satisfacción laboral, carga de trabajo, autoeficacia y burnout, con el fin de comprender de manera más integral los mecanismos que explican el bienestar laboral docente.

Referencias Bibliográficas

1. Abdel-Aziz, A., & Bauomey, E. (2019). Relationship Between Professional Self-Esteem and Job Stress among Psychiatric Nurses Working at El-Abbassiya Psychiatric Hospital. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 8(20), 215. <https://pdfs.semanticscholar.org/6fbf/fdbc93549b275a8051c2123d2e3f2b942f77.pdf>
2. Alzouebi, K., Khurma, O. A., AlArabi, K., Al Mansoori, M., & Alamoush, I. (2025). School leadership and teacher stress: Unpacking the mediating role of job satisfaction and the employment status as a moderator. *Acta Psychologica*, 260. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105770>
3. Bakker, R. M., DeFillippi, R. J., Schwab, A., & Sydow, J. (2016). Temporary Organizing: Promises, Processes, Problems. *Organization Studies*, 37(12), 1703–1719. <https://doi.org/10.1177/0170840616655982>
4. Benitez-Abarca, G., Nájera-Lara, J. F., Benítez-Abarca, A. B., & Jacho-Guanoluisa, N. del P. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 10(1), 19–31. <https://doi.org/10.33890/innova.v10.n1.2025.2612>
5. Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, (2), 66–85. <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027765004.pdf>
6. Chiang, M., Sanhueza, C., & Rivera, M. J. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 8(1), 43–54. <https://doi.org/10.29393/ran8-6comm30006>
7. Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>

8. Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
9. Echeverría-Caicedo, K., Salazar-Echeagaray, M., Salazar-Echeagaray, J., & Cevallos-Zambrano, D. (2025). Depresión, ansiedad, estrés y síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 21, 415–430. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
10. Flores, M., Alcívar, Lady, & Palma, G. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 19, 315–331. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
11. Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., & Sanz-Vásquez, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*, (1), 47–61. http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm
12. Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación* (Séptima). McGraw-Hill
13. Herrera-Sánchez, M. J., Casanova-Villalba, C. I., Moreno-Novillo, Á. C., & Mina-Bone, S. G. (2024). Impact of technostress on teachers, due to the use of computer tools in academic and administrative tasks. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(11 Especial), 606–621. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.36>
14. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
15. Iriarte Redín, C., & Erro-Garcés, A. (2020). Stress in teaching professionals across Europe. *International Journal of Educational Research*, 103. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101623>
16. Jumbo Valladolid, J. (2024). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Nacional de Loja-Ecuador. *Economía y Negocios*, 16(1). <https://doi.org/10.29019/eyn.v16i1.1472>
17. Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144–152. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>
18. Martínez Piedra, G. M., Guerrero Sánchez, J. A., & Pedraza Melo, N. A. (2022). El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 26–38. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-203>
19. Ouellette, R. R., Frazier, S. L., Shernoff, E. S., Cappella, E., Mehta, T. G., Maríñez-Lora, A., Cua, G., & Atkins, M. S. (2018). *Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: Disentangling Individual-, Classroom-, and Organizational-Level Influences ScienceDirect*. www.sciencedirect.com

20. Reyes Barrios, S. A., & Ponce Yactayo, D. L. (2023). Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. *REVISTA EDUSER*, 10(1), 44–51. <https://doi.org/10.18050/eduser.v10n1a4>
21. Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. Primera edición.
22. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 64, pp. 361–388). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
23. Zakariya, Y. F. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00209-4>