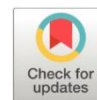


La gestión directiva para promover el bienestar físico-emocional en docentes de bachillerato

Management to promote the physical-emotional well-being of high school teachers

- ¹ Nicole Margarita Espinoza Estrella  <https://orcid.org/0009-0003-6344-002X>
Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Durán, Ecuador.
Maestría en Gestión Educativa
nmespinozae@ube.edu.ec
- ² Gladys Amparo Sosa Farinango  <https://orcid.org/0009-0002-2466-3311>
Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Durán, Ecuador.
Maestría en Gestión Educativa
gasosaf@ube.edu.ec
- ³ Maira Yolanda Coque Coello  <https://orcid.org/0009-0006-1086-009X>
Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Durán, Ecuador.
mycoquec@ube.edu.ec
- ⁴ César Ricardo Castillo Montúfar  <https://orcid.org/0009-0001-7978-5036>
Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Durán, Ecuador.
crcastillom@ube.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 13/06/2026

Revisado: 15/07/2026

Aceptado: 03/09/2026

Publicado: 23/09/2026

DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v10i3.3768>

Cítese:

Espinoza Estrella, N. M., Sosa Farinango, G. A., Coque Coello, M. Y., & Castillo Montúfar, C. R. (2026). La gestión directiva para promover el bienestar físico-emocional en docentes de bachillerato. *Visionario Digital*, 10(3), 37-56. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v10i3.3768>



VISIONARIO DIGITAL, es una revista científica, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://visionariodigital.org>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 International. Copia de la licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>



Palabras clave:

Gestión directiva,
docentes,
físico-emocional,
liderazgo,
estrategias.

Resumen

Introducción: en el contexto de la gestión directiva y su relación con el bienestar físico-emocional de los docentes se identifica un gran desafío debido al liderazgo que existe en las instituciones educativas, decisiones y practicas realizadas. **Objetivos:** el artículo tiene como objetivo determinar las estrategias de gestión directiva necesarias para promover el bienestar físico-emocional de los docentes de bachillerato. El estudio determina las estrategias directivas necesarias para promover el bienestar físico-emocional de los docentes de bachillerato. **Metodología:** la metodología respondió a un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos, se empleó una encuesta con escala de Likert, validada mediante el método Delphi por juicio de expertos y procesada en el software SPSS. **Resultados:** los hallazgos evidencian deficiencias organizacionales críticas: el 96,8% de los docentes consideran insuficiente el tiempo asignado para el traslado entre bloques, el 83,9% asocia estos desplazamientos con fatiga física y el 90,3% experimenta síntomas de estrés, en un contexto que carece de áreas de descanso adecuadas. **Conclusiones:** se concluye que la gestión directiva debe conocer e implementar estrategias que protejan el bienestar docente como parte esencial de la organización institucional. **Área de estudio general:** educación. **Área de estudio específica:** gestión educativa. **Tipo de artículo:** original.

Keywords:

Administrative
leadership,
teachers,
physical-emotional,
leadership,
strategies.

Abstract

Introduction: In the context of managerial management and its relationship with the physical-emotional well-being of teachers, a great challenge is identified due to the leadership that exists in educational institutions, decisions and practices conducted. **Objectives:** The article aims to determine the managerial management strategies necessary to promote the physical-emotional well-being of high school teachers. The study determines the managerial strategies necessary to promote the physical-emotional well-being of high school teachers. **Methodology:** The methodology responded to a quantitative approach, descriptive in scope, with a non-experimental and cross-sectional design. For data collection, a Likert scale survey was used, validated by the Delphi method by expert judgment and processed in the

SPSS software. **Results:** The findings show critical organizational deficiencies: 96.8% of the teachers consider the time allocated for the transfer between blocks to be insufficient, 83.9% associate these trips with physical fatigue and 90.3% experience symptoms of stress, in a context that lacks adequate rest areas. **Conclusions:** It is concluded that management must know and implement strategies that protect teacher well-being as an essential part of the institutional organization. **General area of study:** education. **Specific area of study:** educational management. **Type of article:** original.

1. Introducción

En el actual contexto educativo, la gestión directiva se ha consolidado como un componente esencial para el fortalecimiento del bienestar físico y emocional del profesorado, particularmente en el nivel de bachillerato, donde las exigencias laborales resultan más demandantes. En este marco, el liderazgo escolar trascendió el enfoque meramente administrativo para asumir un rol estratégico orientado a la promoción de entornos laborales saludables, colaborativos y emocionalmente sostenibles. Para Donaire et al. (2022) “diversos organismos internacionales advirtieron sobre la necesidad de implementar políticas institucionales orientadas a la protección integral del profesorado, especialmente en niveles educativos de alta exigencia como el bachillerato” (p. 19). Por lo cual, el liderazgo ejercido por las autoridades educativas constituye un factor determinante para el funcionamiento institucional, en la medida en que la comprensión y la adecuada implementación de sus decisiones inciden directamente en el compromiso de la comunidad educativa. Dado que el centro de trabajo representa el espacio donde el profesorado invierte gran parte de su tiempo, resulta imprescindible que dicho entorno favorezca condiciones de bienestar integral y un ambiente pleno. Por ello Cajamarca et al. (2024) señalan que “el liderazgo transformacional ejercido por los directivos desempeña un papel fundamental para el compromiso de los docentes, ya que influye de manera positiva en la motivación profesional y en el ambiente organizacional dentro de las instituciones educativas” (p. 279). De forma similar Yachi-Mendoza (2024) manifiesta que “el liderazgo forma parte importante en las organizaciones, impulsando la coordinación, organización, control y dirección de procesos y procedimientos con el propósito de obtener resultados” (p. 322). Esto quiere decir que uno de los principales desafíos del liderazgo radica, precisamente, en la comprensión real del entorno en el que se desarrolla la labor docente. En este sentido Gamarra (2024) indica que los líderes educativos deben desarrollar destrezas de gestión, toma de decisiones y comunicación efectiva; planteamiento que coincide con el de Muñoz (2026) quien sostiene que el liderazgo contemporáneo requiere del

fortalecimiento de competencias orientadas a la decisión estratégica. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2023) demostró en su informe mundial sobre el personal docente un incremento sostenido en los niveles de agotamiento profesional asociado a la sobrecarga laboral, lo que deriva en el deterioro del bienestar físico y emocional del profesorado. En otras palabras, cuando la exigencia laboral es alta y las responsabilidades se multiplican, la salud de los docentes tiende a verse comprometida.

En la misma línea, Robles et al. (2025) observaron en su estudio manifestaciones de desánimo y agotamiento entre los docentes, por lo que plantearon la necesidad de que las instituciones educativas implementen respuestas eficaces frente a esta problemática. A partir de lo expuesto, puede afirmarse que los entornos laborales con alta demanda no solo incrementan la carga del trabajo, sino que también comprometen la estabilidad emocional del profesorado. Cuando las exigencias superan la capacidad de respuesta del individuo, el estrés tiende a acumularse y afectar de manera directa el bienestar integral; en otras palabras, el cuidado afectivo es crucial debido a que las emociones cumplen un papel determinante en la manera en que las personas enfrentan sus desafíos cotidianos. Para otros autores, como Crespo et al. (2023) definen que: la docencia es considerada como una profesión de gran riesgo de padecer síndrome de burnout debido a que demanda habilidades y compromisos para realizar diversas actividades dentro y fuera de la institución, utilizando tiempo que debería ser para descanso y recreación de sí mismos (p. 3534). También Chiguano et al. (2025) mencionan que la profesión docente antiguamente fue de mucho prestigio y respeto, por el contrario, actualmente el docente enfrenta un sinnúmero de situaciones abrumadoras donde debe afrontar sobrecarga laboral, cargas administrativas innecesarias, además de tratar con padres de familia que hoy en día exigen al maestro mayor responsabilidad sobre el rendimiento académico de sus hijos, no considerando la participación activa en la formación de los estudiantes. Por lo mismo, Condori-Palomino (2023) menciona la importancia de la capacitación continua referente a la inteligencia emocional, brindada como herramienta estratégica a los docentes, para que estos apliquen habilidades socioemocionales cuando se presentan conflictos en el entorno educativo.

La realidad del bachillerato en el contexto ecuatoriano evidencia que la protección del bienestar docente no constituye una concesión opcional de las instituciones, sino una garantía legal imperativa que atribuye a la gestión directiva la corresponsabilidad de propiciar dinámicas sociolaborales orientadas a prevenir el desgaste y resguardar la integridad de los educadores. En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) establece que “toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad e higiene y bienestar” (Art. 326).

Aunque existen estudios sobre liderazgo educativo y bienestar laboral, todavía son escasas las investigaciones que analizan de manera específica cómo la gestión directiva influye en el bienestar físico y emocional de los docentes de bachillerato en el contexto ecuatoriano. Esta situación evidencia la necesidad de profundizar en investigaciones que permitan comprender de mejor manera la relación entre la gestión institucional y el bienestar docente desde un enfoque preventivo, dado que su desatención puede generar, a largo plazo, efectos negativos sobre la salud física y emocional del profesorado.

De manera específica, en una unidad educativa ubicada en la ciudad de Guayaquil se identifica una problemática de sobrecarga laboral, desgaste físico y emocional entre los docentes originada por la movilización frecuente hacia los bloques de bachillerato y de básica superior en tiempos reducidos, la atención de contingencias no planificadas, la reorganización constante de actividades académicas y la presión asociada al cumplimiento de la carga horaria. Estas condiciones afectan la adecuada planificación pedagógica, limitan los espacios destinados al descanso y comprometen el bienestar integral de los docentes, lo que genera tensiones organizacionales que inciden en el desempeño profesional y en el clima educativo institucional.

Ante esta realidad, resulta necesario que la gestión directiva implemente estrategias operativas y logísticas orientadas a optimizar la organización institucional y fortalecer las condiciones de bienestar docente. En este contexto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué estrategias de gestión directiva pueden promover el bienestar físico-emocional de los docentes de bachillerato? A partir de esta premisa, la presente investigación tiene como objetivo determinar las estrategias de gestión directiva que pueden promover el bienestar físico-emocional de los docentes de bachillerato.

2. Metodología

La presente investigación se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, debido a que se recolectaron y analizaron datos numéricos obtenidos a partir de las percepciones de los docentes respecto a la gestión directiva y su bienestar físico-emocional. De acuerdo con Isea (2024) la precisión constituye una característica crucial de este enfoque, lo que lo convierte en una herramienta eficaz para los estudios que requieren medir los datos con exactitud. En este marco Vázquez-Jiménez (2026) sostiene que: lo que distingue a las ciencias positivas es su procedimiento de iluminar lo desconocido a partir de lo previamente conocido, cuyo paso no obedece a un método universal; en una parte de las ciencias se entendió por el autor que parten de lo más general a lo más particular; otras, de manera inversa (p. 42).

El alcance es de tipo descriptivo, lo cual está orientado a caracterizar las particularidades de la organización institucional. De este modo, fue posible conocer con detalle cómo se manifiestan las variables de estudio en la institución, lo que facilitó la descripción de situaciones, comportamientos y percepciones de los participantes. Al respecto, Vázquez et al. (2023) señalan que la investigación descriptiva permite recopilar y analizar

información para describir de manera precisa los rasgos de las variables, identificando patrones dentro de una realidad específica.

Se empleó un diseño no experimental y de corte transversal, puesto que las variables fueron observadas en su contexto natural, sin manipulación deliberada, y la información se recolectó en un único momento y tiempo determinados, lo que permitió describir las apreciaciones de los docentes respecto a las condiciones institucionales y a su bienestar laboral. Ordoñez-Pacheco (2025) enfatizan que los diseños no experimentales se desarrollan sin manipulación intencional de las variables de estudio, observando los fenómenos tal como ocurren en la realidad, señalan que los estudios transversales recolectan datos en tiempo real con el propósito de describir una o más variables.

Dentro de los métodos utilizados en la investigación se empleó el método teórico empírico y estadístico. Resultó fundamental para garantizar la solidez de la investigación. El método teórico permitió sustentar la relación entre la gestión directiva y el bienestar físico-emocional de los docentes desde el contexto de la realidad, como plantean Vásquez et al. (2023) este método posibilita el uso de literatura científica para fundamentar conceptualmente la investigación. El método empírico, por su parte, comprendió la observación y la aplicación de cuestionarios como técnicas para recolectar información directamente de la problemática institucional que afecta a los docentes de bachillerato, lo que facilitó la recolección sistemática de evidencia y el registro de datos observables. Finalmente, el método estadístico posibilitó el tratamiento riguroso de la información cuantitativa mediante la medición de los resultados a partir de datos numéricos; al respecto, Vásquez et al. (2023) sostienen que el método resulta fundamental en las investigaciones cuantitativas.

Para la recolección de información se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario estructurado de 15 ítems. Las preguntas fueron organizadas mediante una escala tipo Likert de cinco alternativas de respuesta; las cuales estuvieron orientadas a explorar dos áreas principales: por una parte, aspectos relacionados con la gestión directiva, tales como planificación institucional, organización de horarios, carga administrativa, atención de contingencias, comunicación y apoyo institucional; y, por otra, aspectos vinculados con el bienestar físico-emocional docente. Para la validez de contenido del instrumento se examinó mediante juicio de expertos, que estuvo conformada por cuatro personas quienes dieron su análisis por medio del método Delphi, el cual es de forma estructurada que a través de una matriz se valida la claridad, coherencia, relevancia y pertinencia que se realiza sin necesidad de reunir a los expertos en un solo lugar físicamente.

Como se muestra en la **Tabla 1** se observan los resultados del juicio de expertos.

Tabla 1
Juicio de expertos totales

Estadísticos		Experto 1	Experto 3	Experto 2	Experto 4
N	Válido	15	15	15	15
	Perdidos	0	0	0	0

La consistencia interna del cuestionario fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, calculado con el programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, obtuvo un coeficiente de 0.827, valor que indica una adecuada consistencia interna del conjunto de ítems analizados. Para obtener la fiabilidad de los resultados, se calculó el Alfa de Cronbach, coeficiente que permite establecer la fiabilidad del instrumento, teniendo una valoración de 0.827, valor que indica una adecuada consistencia interna del conjunto de ítems analizados. Santana et al. (2025) señalan los resultados en porcentajes facilitan la interpretación.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 31 docentes de bachillerato de la institución educativa seleccionada. Debido a que se trató de una población reducida y accesible en su totalidad, se trabajó con todos los integrantes, por lo que no fue necesario realizar un procedimiento de muestreo. La participación fue voluntaria y se garantizó la confidencialidad de la información recopilada, así como la protección de la identidad de los participantes. Esta decisión se sustenta con Arias-Odón (2012) quien sostiene que cuando una población es reducida y resulta accesible en su totalidad, no es necesario seleccionar una muestra, ya que es posible recopilar información de todos sus integrantes sin que ello constituya estrictamente un censo (p. 20).

3. Resultados

Los resultados permitieron identificar diferentes necesidades relacionadas con la organización institucional y el bienestar físico-emocional percibido por los docentes.

Tabla 2
Tabla de frecuencia con porcentajes

1. ¿La planificación de horarios considera tiempos suficientes para el traslado de los docentes entre los diferentes bloques de la institución?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	15	48,4	48,4	48,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3,2	3,2	51,6
	Totalmente en desacuerdo	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

En relación con la planificación y organización institucional (**Tabla 2**), el 96.8 % de los

participantes manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que los horarios contemplen tiempo suficiente para trasladarse entre los diferentes bloques de la institución. Asimismo, el 100 % expresó una valoración desfavorable respecto a la existencia de protocolos claros para la asignación y atención de contingencias imprevistas.

Tabla 3

Tabla de frecuencia con porcentajes

2. ¿La institución cuenta con protocolos claros para la asignación y atención de contingencias imprevistas?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	27	87,1	87,1	87,1
	Totalmente en desacuerdo	4	12,9	12,9	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Los resultados de la pregunta 2 indican una apreciación claramente negativa respecto a la existencia de protocolos claros para la asignación y atención de contingencias imprevistas: el 87,1% de los encuestados se ubica en "en desacuerdo" y el 12,9% en "totalmente en desacuerdo", sin registrarse respuestas favorables (**Tabla 3**).

Tabla 4

Tabla de frecuencia con porcentajes

3. ¿Los directivos dosifican la asignación de responsabilidades administrativas para evitar que interfieran con la planificación pedagógica regular?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	16	51,6	51,6	51,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,1	16,1	67,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,2	3,2	71,0
	Totalmente en desacuerdo	9	29,0	29,0	100,0
Total		31	100,0	100,0	

La pregunta 3 manifiesta resultados mayoritariamente negativos respecto a si los directivos dosifican la asignación de responsabilidades administrativas para evitar que interfieran con la planificación pedagógica regular. El 51,6% manifestó estar en desacuerdo y el 29,0% totalmente en desacuerdo, lo que representa el 80,6% de opiniones desfavorables; el 16,1% se ubicó en una posición neutral y solo el 3,2% expresó estar totalmente de acuerdo (**Tabla 4**).

Tabla 5

Tabla de frecuencia con porcentajes

4. ¿Con qué frecuencia el equipo directivo realiza reuniones para coordinar acciones de apoyo y solución de situaciones institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	17	54,8	54,8	54,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12,9	12,9	67,7
	Totalmente en desacuerdo	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

La pregunta 4 expone una interpretación mayormente negativa sobre la frecuencia con que el equipo directivo realiza reuniones para coordinar acciones de apoyo y solución de situaciones institucionales. El 54,8% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo y el 32,3% totalmente en desacuerdo, lo que suma un 87,1% de resultados desfavorables, mientras que el 12,9% expresó una posición neutral (**Tabla 5**).

Tabla 6

Tabla de frecuencia con porcentajes

5. ¿La reorganización de actividades académicas es comunicada oportunamente por el equipo directivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	17	54,8	54,8	54,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3,2	3,2	58,1
	Totalmente en desacuerdo	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

La pregunta 5 demuestra una perspectiva negativa respecto a si la reorganización de actividades académicas es comunicada oportunamente por el equipo directivo. El 54,8% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo y el 41,9% totalmente en desacuerdo, sumando un 96,7% de opiniones desfavorables; únicamente el 3,2% se ubicó en una postura neutral, sin registrarse respuestas favorables (**Tabla 6**).

Tabla 7

Tabla de frecuencia con porcentajes

6. ¿El equipo directivo toma en consideración las sugerencias de los docentes para mejorar la comunicación y el apoyo socioemocional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	45,2	45,2	45,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	19,4	19,4	64,5
	Totalmente en desacuerdo	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Los resultados de la pregunta 6 reflejan una percepción mayormente negativa respecto a si el equipo directivo toma en consideración las sugerencias de los docentes para mejorar la comunicación y el apoyo socioemocional. El 45,2% de los docentes manifestó estar en desacuerdo y el 35,5% totalmente en desacuerdo, lo que representa el 80,7% de opiniones desfavorables, mientras que el 19,4% se ubicó en una posición neutral (**Tabla 7**).

Tabla 8

Tabla de frecuencia con porcentajes

7. ¿La gestión directiva promueve formalmente acciones orientadas al bienestar laboral docente dentro de la planificación institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	15	48,4	48,4	51,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	25,8	25,8	77,4
	Totalmente de acuerdo	1	3,2	3,2	80,6
	Totalmente en desacuerdo	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

La pregunta 7 refleja una valoración mayormente negativa respecto a si la gestión directiva promueve formalmente acciones orientadas al bienestar laboral docente dentro de la planificación institucional. El 48,4% de los docentes manifestó estar en desacuerdo y el 19,4% totalmente en desacuerdo, lo que arroja un 67,8% de valoraciones desfavorables; únicamente el 3,2% estuvo de acuerdo y otro 3,2% totalmente de acuerdo, mientras que el 25,8% se mantuvo en una posición neutral (**Tabla 8**).

Tabla 9

Tabla de frecuencia con porcentajes

8. ¿Mantiene hábitos que favorecen su bienestar físico durante la jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	19,4	19,4	19,4
	En desacuerdo	6	19,4	19,4	38,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	38,7	38,7	77,4
	Totalmente de acuerdo	1	3,2	3,2	80,6
	Totalmente en desacuerdo	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

La pregunta 8 revela un criterio diverso respecto al mantenimiento de hábitos que favorecen el bienestar físico durante la jornada laboral. El 38,7% de los docentes adoptó una postura neutral, el 19,4% expresó estar de acuerdo, otro 19,4% en desacuerdo y el 19,4% totalmente en desacuerdo; por último, solo el 3,2% indicó estar totalmente de acuerdo (**Tabla 9**).

Tabla 10

Tabla de frecuencia con porcentajes

9. ¿Logra mantener equilibrio entre sus obligaciones laborales en el bachillerato y el tiempo dedicado a su vida personal, descanso y recreación?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	16,1	16,1	16,1
	En desacuerdo	9	29,0	29,0	45,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	25,8	25,8	71,0
	Totalmente de acuerdo	2	6,5	6,5	77,4
	Totalmente en desacuerdo	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

En el resultado de la pregunta 9 se observa un punto de vista negativo respecto al equilibrio entre las obligaciones laborales en el bachillerato y el tiempo dedicado a la vida personal, el descanso y la recreación. El 29,0% manifestó estar en desacuerdo y el 22,6% totalmente en desacuerdo, lo que suma un 51,6% de valoraciones desfavorables; el 25,8% adoptó una postura neutral, mientras que el 16,1% estuvo de acuerdo y el 6,5% totalmente de acuerdo (**Tabla 10**).

Tabla 11

Tabla de frecuencia con porcentajes

10. ¿Experimenta síntomas relacionados con el estrés crónico, tales como trastornos del sueño, tensión muscular o fatiga prolongada?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	15	48,4	48,4	48,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	9,7	58,1
	Totalmente de acuerdo	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

El 90,3 % de los docentes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con experimentar alguno de los síntomas mencionados en el ítem, como trastornos del sueño, tensión muscular o fatiga prolongada. El 9,7 % adoptó una posición neutral. Estos resultados evidencian una alta frecuencia de respuestas afirmativas respecto a la presencia percibida de dichos síntomas; sin embargo, cabe señalar que estos datos reflejan la percepción subjetiva de los docentes sobre la presencia de dichos síntomas y no constituyen, por sí solos, un diagnóstico clínico de estrés crónico (**Tabla 11**).

Tabla 12

Tabla de frecuencia con porcentajes

11. ¿Dispone de tiempo suficiente para realizar actividades que favorezcan su bienestar físico y emocional?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	41,9	41,9	41,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	35,5	35,5	77,4
	Totalmente en desacuerdo	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Los resultados de la pregunta 11 registra una perspectiva negativa respecto a la disponibilidad de tiempo suficiente, dentro de la institución educativa, para realizar actividades que favorezcan el bienestar físico y emocional. El 41,9% manifestó estar en desacuerdo, el 22,6% totalmente en desacuerdo y el 35,5% se mantuvo en una postura neutral, sin registrarse respuestas de acuerdo ni totalmente de acuerdo, lo que refleja que la mayoría de los docentes no dispone del tiempo necesario para el cuidado de su bienestar físico y emocional (**Tabla 12**).

Tabla 13

Tabla de frecuencia con porcentajes

12. ¿Dispone de espacios físicos óptimos y confortables dentro de las dependencias educativas para lograr una desconexión y un descanso efectivo en los periodos libres?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	En desacuerdo	13	41,9	41,9	41,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	25,8	25,8	67,7
	Totalmente en desacuerdo	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Los datos obtenidos de la pregunta 12 expresa una opinión mayormente negativa: el 41,9% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo, el 32,3% totalmente en desacuerdo, mientras que el 25,8% optó por una postura neutral. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes considera que la institución no cuenta con espacios adecuados para tomar pausas breves que favorezcan el bienestar físico y emocional durante la jornada laboral (**Tabla 13**).

Tabla 14

Tabla de frecuencia con porcentajes

13. ¿Logra mantener un adecuado equilibrio emocional frente a situaciones de sobrecarga laboral o dificultades en el aula?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	9	29,0	29,0	29,0
	En desacuerdo	5	16,1	16,1	45,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	22,6	22,6	67,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,2	3,2	71,0
	Totalmente en desacuerdo	9	29,0	29,0	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Se evidencia una tendencia desfavorable en cuanto a la percepción del equilibrio emocional ante situaciones de sobrecarga laboral o dificultades en el aula: el 45,1 % de los docentes se ubicó entre las categorías "en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo", frente a un 32,2 % que manifestó estar "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo", y un 22,6 % que se mantuvo en una posición neutral. Estos resultados reflejan percepciones heterogéneas entre los participantes, con un predominio de respuestas desfavorables, lo que sugiere que una proporción considerable de docentes percibe dificultades para mantener dicho equilibrio en el contexto laboral descrito por el ítem (**Tabla 14**).

Tabla 15

Tabla de frecuencia con porcentajes

14. ¿Considera que la autoridad institucional se interesa por el bienestar de los docentes?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	38,7	38,7	38,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	32,3	32,3	71,0
	Totalmente de acuerdo	2	6,5	6,5	77,4
	Totalmente en desacuerdo	7	22,6	22,6	100,0
Total		31	100,0	100,0	

La pregunta 14 revela un resultado mayoritariamente negativo respecto al interés de la autoridad institucional por el bienestar docente. El 38,7% manifestó estar en desacuerdo y el 22,6% totalmente en desacuerdo, en tanto que el 32,3% optó por una posición neutral; solo el 6,5% expresó estar totalmente de acuerdo, sin registrarse respuestas en la categoría de acuerdo. Estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes percibe un escaso interés por parte de la gestión directiva hacia su bienestar, lo que hace necesaria la implementación de acciones institucionales concretas (**Tabla 15**).

Tabla 16

Tabla de frecuencia con porcentajes

15. ¿Los desplazamientos frecuentes entre bloques generan cansancio físico durante la jornada laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	11	35,5	35,5	35,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	9,7	45,2
	Totalmente de acuerdo	15	48,4	48,4	93,5
	Totalmente en desacuerdo	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Los resultados reconocen que el cansancio físico si está asociado a los desplazamientos frecuentes entre bloques: el 48,4 % de los docentes manifestó estar totalmente de acuerdo y el 35,5 % de acuerdo, sumando así el 83,9 % de respuestas favorables hacia esta afirmación. En contraste, el 9,7 % adoptó una posición neutral y solo el 6,5 % indicó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes percibe que los desplazamientos constantes entre bloques constituyen un factor que contribuye al desgaste físico durante su jornada laboral, lo que evidencia una relación percibida entre la movilidad dentro de la institución y el cansancio experimentado en el ejercicio de sus funciones. No obstante, es importante señalar que estos hallazgos corresponden a la percepción subjetiva de los docentes y no a una medición objetiva del desgaste físico, por lo que no deben interpretarse como una evaluación clínica o ergonómica del fenómeno (**Tabla 16**).

4. Discusión

Los resultados obtenidos permitieron identificar percepciones desfavorables tanto en diferentes componentes de la gestión directiva como en indicadores vinculados con el bienestar físico-emocional de los docentes de bachillerato. En particular, se evidenciaron dificultades relacionadas con la organización institucional, la planificación de horarios, la atención de contingencias, la comunicación oportuna y la consideración de las sugerencias docentes. Estos hallazgos permiten reconocer necesidades institucionales susceptibles de ser atendidas mediante estrategias de gestión directiva orientadas al bienestar docente.

Un hallazgo notable representa que el 96,8 % de los docentes considera insuficiente el tiempo asignado para trasladarse entre bloques, mientras que el 83,9 % manifiesta que dichos desplazamientos generan cansancio físico durante la jornada laboral. Estos resultados permiten identificar la organización del tiempo y de los espacios institucionales como aspectos susceptibles de fortalecimiento desde la gestión directiva. Asimismo, coinciden con los planteamientos de Crespo et al. (2023) quienes advierten que las exigencias asociadas al ejercicio docente pueden comprometer los períodos destinados al descanso y recuperación.

Otro resultado crucial muestra que el 90,3 % de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con experimentar posibles síntomas mencionados en el cuestionario, como trastornos del sueño, tensión muscular o fatiga prolongada. Es importante precisar que estos datos corresponden a la percepción reportada de los docentes respecto a la presencia de dichos síntomas, y no a un diagnóstico clínico de estrés crónico, dado que el instrumento utilizado no constituye una prueba diagnóstica. No obstante, este resultado resulta consistente con lo expuesto por la UNESCO (2023) respecto al incremento del agotamiento profesional docente asociado a condiciones de sobrecarga laboral, y coincide con lo señalado por Zumba et al. (2022) quienes señalan la exposición del profesorado a factores de riesgo psicosocial capaces de afectar su estado emocional (p. 396).

El 38,7% reflejó estar en desacuerdo y mientras que el 22,6% totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes perciben un escaso interés por parte de la gestión directiva hacia su bienestar. De acuerdo con Nieto et al. (2024) el bienestar emocional del profesorado debería constituir también un compromiso institucional, en la medida en que representa un elemento primordial para sostener un clima laboral adecuado. En esta institución, la percepción docente evidencia un marcado desinterés institucional: el 61,3% de los docentes considera que las autoridades de la gestión directiva no muestran un interés genuino por su bienestar, y valores similares se repiten en las preguntas relativas a la consideración de sugerencias y a la promoción formal de acciones de bienestar laboral, lo cual evidencia una brecha entre el liderazgo formal y el que experimentan los docentes en su día a día.

De manera similar Gamarra (2024) destaca la importancia de las habilidades de gestión y comunicación efectiva en el liderazgo educativo. En este sentido, los resultados obtenidos muestran percepciones desfavorables en aspectos relacionados con la comunicación oportuna, la coordinación institucional y la consideración de las sugerencias, lo que evidencia áreas de gestión directivas susceptibles de fortalecimiento (p. 1898).

Desde una perspectiva normativa, los resultados adquieren especial relevancia considerando que la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), en su artículo 326, numeral 5 establece que toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que proteja su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Los resultados de esta investigación evidencian que, en la práctica, este derecho no está siendo correctamente garantizado para los docentes de bachillerato de la institución estudiada, lo que refuerza la necesidad de que la gestión directiva asuma un rol activo al respecto.

Finalmente, se reconoce como limitación relevante del estudio que la muestra estuvo compuesta por 31 docentes de bachillerato de una sola institución educativa, lo cual impide generalizar los resultados a otros contextos con dinámicas organizacionales distintas. No obstante, los hallazgos permiten identificar necesidades institucionales que

sirven como fundamento para formular estrategias orientadas a mejorar las condiciones de organización en las que se desarrolla la actividad docente.

5. Conclusión

- La labor docente en el bachillerato actual no solo demanda competencias pedagógicas, sino también una considerable carga de energía física y emocional que, con frecuencia, se ve deteriorada por la dinámica cotidiana de la institución educativa. Al concluir este proceso investigativo, se pudo comprobar que los objetivos planteados y las soluciones propuestas se muestran acordes con la problemática identificada en la institución educativa.
- Resulta fundamental comprender la estrecha relación existente entre la gestión directiva y el bienestar docente; el análisis de los referentes teóricos y metodológicos demuestra que el bienestar del profesorado no constituye un asunto meramente de autogestión emocional. Por consiguiente, el vínculo entre la calidad de la gestión directiva y la eficiencia de los procesos institucionales debe constituir prioridad para las autoridades educativas. Un liderazgo con visión preventiva reconoce que decisiones cotidianas tomar, como la distribución de los bloques de clase, la planificación de contingencias y la creación de espacios adecuados para momentos de relajación, son determinantes directas de la salud laboral docente. No es posible exigir un desempeño óptimo si la organización institucional no garantiza las condiciones básicas para que el profesorado trabaje con previsibilidad y calma. Los resultados permitieron identificar necesidades relevantes relacionadas con la gestión directiva y el bienestar físico-emocional percibido por los docentes de bachillerato. Entre los principales hallazgos se encuentran las dificultades asociadas con la planificación del tiempo para el traslado entre bloques, la atención de contingencias, la comunicación institucional y la disponibilidad de espacios adecuados para el descanso.
- El 96,8 % de los docentes manifestó una percepción desfavorable respecto al tiempo disponible para trasladarse entre bloques y el 83,9 % consideró que estos desplazamientos se relacionan con cansancio físico durante la jornada laboral. Asimismo, el 90,3 % reportó experimentar síntomas como trastornos del sueño, tensión muscular o fatiga prolongada. Estos resultados corresponden a percepciones de los participantes y no deben interpretarse como diagnósticos clínicos de estrés crónico o síndrome de burnout.

6. Conflicto de intereses

En este trabajo de investigación se declara que no existen conflictos de intereses con respecto a la elaboración, desarrollo del artículo y los datos de los resultados.

7. Derechos de autor (copyright)

Los autores son los titulares de los derechos de autor (patrimoniales y/o de explotación) de los contenidos de la revista (*copyright*).

8. Declaración de contribución de los autores

Los autores declaran haber participado de manera equitativa y sustancial en la realización de esta investigación, bajo las responsabilidades según la Taxonomía CRediT para describir las contribuciones individuales de cada autor al trabajo.

Nicole Margarita Espinoza Estrella & Gladys Amparo Sosa Farinango, realizaron la conceptualización de la investigación, organización y ejecución del ensayo, recopilación y curación de los datos, revisión del análisis estadístico, interpretación de los resultados, elaboración del borrador original, preparación de tablas y figuras, revisión crítica del contenido y aprobación de la versión final del manuscrito.

Maira Yolanda Coque Coello & César Ricardo Castillo Montúfar, realizaron la supervisión académica y metodológica de la investigación, brindó orientación durante el desarrollo del ensayo, revisó el análisis y la interpretación de los resultados, efectuó la revisión crítica del manuscrito, realizó la corrección científica y académica y aprobó la versión final para su publicación.

Divulgación de la delegación a la IA generativa

Los autores declaran que emplearon ChatGPT (OpenAI, GPT-5.5) como herramienta de apoyo para reorganizar y reformular editorialmente el manuscrito original, corregir el estilo, traducir el resumen al inglés y comprobar el cumplimiento formal del formato de la revista. Los datos experimentales, el diseño, los resultados estadísticos y las decisiones científicas proceden de la investigación de los autores y no fueron generados ni modificados por la herramienta. Los autores revisaron, contrastaron y aprobaron cada sección y asumen la responsabilidad íntegra del contenido final. La herramienta no figura como autor ni asume responsabilidad por los resultados.

Declaración presentada por: Nicole Margarita Espinoza Estrella.

9. Costos de financiamiento

La presente investigación fue financiada en su totalidad con fondos propios de los autores.

10. Referencias bibliográficas

Arias-Odón, F. G. (2012). *El proyecto de investigación (6ta Edición)*. Editorial Episteme. <https://books.google.com.co/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008, Última modificación: 25-ene.-202, Estado: Reformado. <https://www.defensa.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

- Cajamarca González, M. del P., Pulig Lema, S. A., & Alcívar Zambrano, J. M. (2024). El directivo como agente de cambio: liderazgo transformacional en el desempeño docente. *Revista Científica*, 9(33), 276-298. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.33.13.276-298>
- Condori-Palomino, J. A. (2023). Inteligencia emocional y motivación académica en estudiantes universitarios de formación en educación primaria. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(3), 74-83. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.03.006>
- Crespo Pizarro, M. J., Flores Mora, P. A., & Quezada Ortega, C. G. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ciudad de Cuenca: estudio de caso en el instituto superior tecnológico del Azuay. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 3529-3555. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4676
- Donaire Gallardo, C. A., Castillo Vega, J. M., & Manso Ayuso, J. (2022). La profesión docente en los discursos de la UNESCO, la OCDE y la Unión Europea. *Revista Iberoamericana de Educación*, 90(1), 17-37. <https://doi.org/10.35362/rie9015350>
- Gamarra Huamantla, J. C. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1897-1912. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.841>
- Isea Argüelles, J. J. (2024). Enfoque cualitativo y cuantitativo para abordar la realidad. *Metanoia: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(2), 1-2. <https://doi.org/10.61154/metanoia.v10i2.3629>
- Muñoz Mercado, M. (2026). Desafíos del liderazgo distribuido. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 16(32), e1072. <https://doi.org/10.23913/ride.v16i32.2895>
- Nieto, A., Sánchez-Rosas, J., & Gómez-Iñiguez, C. (2024). Identificando el rol de la inteligencia emocional en las emociones de logro y en sus efectos sobre las estrategias de aprendizaje profundo en estudiantes universitarios. *Revista de Psicodidáctica*, 29(1), 47-56. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2023.11.004>
- Ordoñez-Pacheco, Á. F. (2025). Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. *Sociedad & Tecnología*, 8(2), 335-357. <https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. (2023). *Informe mundial sobre el personal docente: Afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión*. <https://doi.org/10.54675/wihc1394>

- Robles Pulecio, M., Carpio Quiroz, I., Vite Sánchez, K., Santillan Duchi, R., & Hualpa LLiguin, C. (2025). Educación para el bienestar docente: estrategias institucionales innovadoras para prevenir el burnout docente. *Arandu UTIC*, 12(2), 1767–1778. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1025>
- Santana Ramírez, F., Martines Arano, H., Bornacelli Camargo, J. E., & Martínez Ayala, L. (2025). Estandarización en la evaluación científica: validación de una rúbrica para artículos científicos a través del método juicio de expertos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 10521-10554. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19608
- Vásquez Ramírez, A. A., Guanuchi Orellana, L. M., Cahuana Tapia, R., Vera Teves, R., & Holgado Tisoc, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>
- Vázquez-Jiménez, H. (2026). Raíces ilustradas y positivistas de la filosofía de la ciencia moderna en textos de Jullien de París y Auguste Comte. *Anales del Seminario de Historia de la Filosofía*, 43(1), 33-47. <https://doi.org/10.5209/ashf.92877>
- Yachi-Mendoza, J. C. (2024). Liderazgo directivo y calidad educativa. *Revista Docentes 2.0*, 17(1), 320-329. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.480>
- Zumba Vera, I. Y., Amaiquema Márquez, F. A., Vera Zapata, J. A., & Caicedo Chambers, K. M. (2022). Riesgos psicosociales y estado emocional de docentes de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Conrado*, 18(88), 392-401. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2616>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Visionario Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Visionario Digital**.



Open policy finder
Formerly Sherpa services

