



Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios

Influence of work stress in teaching performance by competencies in university teachers

Gloria María Benítez-Abarca

Instituto Superior Tecnológico Carlos Cisneros, Riobamba, Ecuador

gbenitez_abarca@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0423-6232>

José Francisco Nájera-Lara

Instituto Superior Tecnológico Carlos Cisneros, Riobamba, Ecuador

franciskonajeralara@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-1338-4619>

América Beatriz Benítez-Abarca

Universidad Estatal Amazónica, Puyo, Ecuador

americabenitezabarca@outlook.es

 <https://orcid.org/0009-0008-9898-8323>

Nancy del Pilar Jacho-Guanoluisa

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Sangolquí, Ecuador

npjacho@espe.edu.ec

 <https://orcid.org/0009-0004-9452-3810>

Recepción: 18/08/2024 | Aceptación: 12/11/2024 | Publicación: 31/01/2025

Cómo citar (APA, séptima edición):

Benítez-Abarca, G., Nájera-Lara, J., Benítez-Abarca, A. y Jacho-Guanoluisa, N. (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>

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo investigar cómo el estrés laboral influye en el desempeño docente en universidades ecuatorianas, enfocándose en cuatro competencias clave: pedagógicas, investigación, gestión académica y vinculación. A pesar de la abundante literatura sobre el estrés laboral, existe una carencia de estudios que aborden cómo el estrés influye en estas competencias específicas. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal, se recolectaron datos de 198 profesores universitarios a tiempo completo mediante encuestas y se analizaron con modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados indican que el estrés laboral tiene un impacto negativo y significativo en las competencias pedagógicas (p -valor < 0.05), mientras que no se encontró una relación significativa con las competencias de investigación, de gestión académica y de vinculación. Este resultado sugiere que, aunque el estrés laboral perjudica el desempeño pedagógico, no influye de manera uniforme en las otras áreas de competencia docente. Las conclusiones destacan la necesidad de desarrollar estrategias de intervención específicas para mitigar el estrés laboral en el ámbito educativo y se recomienda la realización de estudios longitudinales y la inclusión de contextos de educación superior del sector privado para una comprensión más integral de esta problemática.

Palabras claves: estrés laboral; competencias pedagógicas; competencias en investigación; competencias de vinculación; competencias de gestión.

Abstract

This study investigates the relationship between job stress and faculty performance at Ecuadorian universities, breaking down performance into pedagogical, research, academic management, and extension competencies. Despite the extensive literature on job stress, there is a lack of studies addressing how stress specifically influences these faculty competencies. Using a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, data were collected from 198 full-time university professors through surveys and analyzed using structural equation modeling. The results indicate that job stress has a negative and significant impact on pedagogical competencies (p -value < 0.05), while no significant relationship was found with research, academic management, and extension competencies. These findings suggest that although job stress affects pedagogical performance, its influence does not uniformly extend to other competency areas. The conclusions highlight the need to develop specific intervention strategies to mitigate job stress in the educational field and recommend conducting longitudinal studies and including contexts from private higher education institutions for a more comprehensive understanding of this issue.

Keywords: job stress; pedagogical competencies; research competencies; extension competencies; management competencies.

Introducción

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado en diversas profesiones, y la docencia universitaria no es una excepción. Estudios recientes han mostrado que los docentes de educación superior enfrentan una serie de desafíos específicos que contribuyen al estrés laboral, tales como la carga administrativa, la presión por la publicación y la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías educativas (Tageja et al., 2019); y, considerando que la profesión docente es crucial para el desarrollo de competencias en los estudiantes, y la calidad educativa depende en

gran medida del bienestar y desempeño de los profesores (Calcina Calcina, 2014); el estudio de la relación entre el estrés laboral y el desarrollo de competencias docentes es un área de creciente interés, dada la importancia de asegurar que los docentes puedan desempeñarse al máximo de su potencial en ambientes de alta presión.

Sin embargo, a pesar de la considerable cantidad de investigaciones sobre el estrés laboral en el ámbito educativo, existen vacíos significativos en la literatura, particularmente en lo que respecta a cómo el estrés influye específicamente en el desarrollo de competencias de los docentes universitarios; la mayoría de los estudios se han centrado en los efectos generales del estrés en el desempeño laboral (García-Arroyo & Segovia, 2019; Li et al., 2022), pero pocos han abordado la cuestión desde una perspectiva multidimensional que considere las diversas competencias necesarias para el éxito en la enseñanza superior. Además, se ha prestado poca atención a los contextos específicos de las economías emergentes, donde las condiciones de trabajo y las expectativas pueden diferir significativamente de las observadas en los países desarrollados (Orgambidez-Ramos et al., 2017). Esta investigación es necesaria para llenar estos vacíos y proporcionar una comprensión más integral del problema.

Bajo este contexto, este estudio explora la influencia del estrés laboral en el desarrollo de competencias de los profesores universitarios en Ecuador. La pregunta central que la investigación pretende dar respuesta es: ¿Cómo afecta el estrés laboral a las diferentes competencias docentes? Para responder a esta pregunta, se desarrollará un modelo que evaluará la incidencia del estrés laboral en el desempeño del docente desde una perspectiva multidimensional, considerando competencias tales como la gestión del conocimiento, la habilidad para la investigación, y la capacidad administrativa. La metodología incluye encuestas y análisis estadístico para identificar patrones y correlaciones significativas.

Los aportes de esta investigación son tanto teóricos como prácticos. En el ámbito teórico, el estudio ampliará la literatura existente sobre el estrés laboral y el desempeño docente al introducir una perspectiva multidimensional sobre las competencias. Este enfoque permitirá una comprensión más detallada de cómo el estrés afecta a diferentes aspectos del desempeño docente, lo cual es crucial para desarrollar teorías más robustas sobre el estrés y el trabajo académico. En términos prácticos, los hallazgos de esta investigación podrán informar políticas y prácticas en instituciones de educación superior, ayudando a diseñar intervenciones más efectivas para reducir el estrés laboral y apoyar el desarrollo de competencias en los docentes. Esto, a su vez, puede mejorar la calidad de la educación superior, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

El estudio se enfoca de forma particular en la zona 3 de Ecuador (que abarca las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza), donde las Instituciones de Educación Superior enfrentan desafíos adicionales relacionados con la infraestructura, el acceso a recursos tecnológicos y las condiciones económicas locales. En esta región, los niveles de inversión en educación superior y las oportunidades de capacitación profesional pueden ser más limitados en comparación con otros sectores del país, lo cual intensifica los factores de estrés y afecta el desarrollo de competencias docentes en un contexto de alta demanda.

Marco teórico

Estrés laboral

El estrés laboral es un concepto multifacético que abarca varios factores ambientales negativos dentro del lugar de trabajo, como cargas de trabajo excesivas, conflictos de roles, ambigüedad de roles y malas condiciones laborales. Estos factores pueden amenazar el bienestar de los empleados y afectar su desempeño laboral (Han et al., 2018); además, se ha asociado con una disminución de la satisfacción laboral, agotamiento y una reducción del compromiso organizacional (Hoboubi et al., 2017). Se considera una condición dinámica donde los individuos enfrentan desafíos o demandas que pueden llevar a la incertidumbre y a resultados importantes (Posig & Kickul, 2003). Además, el estrés laboral puede resultar de una combinación de altas demandas de carga de trabajo y bajos niveles de autonomía y control sobre el propio trabajo (Khoury & Analoui, 2010).

Los estudios han demostrado que el estrés laboral puede tener implicaciones significativas en la salud, el bienestar y la efectividad organizacional de los empleados (Beehr & Newman, 1978). Se ha relacionado con una disminución de la satisfacción laboral, una menor productividad y un aumento en las intenciones de rotación (Cengiz et al., 2021). Además, se ha encontrado que el estrés laboral afecta indirectamente la calidad de vida relacionada con la salud y contribuye a sentimientos de depresión (Tsai, 2012). El impacto del estrés laboral en los empleados puede estar mediado por factores como el estrés en el lugar de trabajo, que puede llevar a una disminución de la satisfacción laboral (Şeşen & Ertan, 2021).

Desempeño Docente por Competencias

El desempeño docente por competencias es un aspecto crucial de la efectividad de los docentes. Competencias como la perspicacia, el conocimiento de la materia, el conocimiento pedagógico, las habilidades interpersonales y la utilización de la tecnología educativa han sido identificadas como factores significativos que influyen en el desempeño docente (Yuen et al., 2022). Estas competencias juegan un papel crucial en las creencias de los maestros sobre su capacidad para realizar diversas tareas de enseñanza de manera efectiva en diversos entornos educativos (Zhumash et al., 2021). Además, las competencias forman la base para acciones docentes exitosas y subyacen a comportamientos competentes observables (Metsäpelto et al., 2021).

La investigación indica que las competencias docentes, incluidas las competencias pedagógicas, profesionales, sociales y de personalidad, son determinantes clave del desempeño del maestro (Alifah & Sukmawati, 2021). Estas competencias se categorizan en competencias de conocimiento, competencias de implementación, competencias de evaluación y competencias personales, todas las cuales contribuyen a una enseñanza efectiva (Tabieh et al., 2022). Además, se ha encontrado que el nivel de competencia del personal académico impacta significativamente el desempeño en la enseñanza y el aprendizaje, destacando el papel vital que juegan las competencias en la entrega de enfoques de enseñanza eficientes (Kularajasingam et al., 2022).

Se evidencia que existen varios tipos de competencias de los docentes, no obstante, desde la perspectiva administrativa, para analizar el desempeño del docente, se deben estudiar las diferentes actividades realizadas en las funciones del puesto ya que, de acuerdo con Ghasemi & Keshavarzi (2014), el desempeño docente puede definirse como la capacidad de cumplir con los requisitos y demandas del proceso de desarrollo profesional utilizando un conjunto uniforme de conocimientos, perspectivas, comportamientos y competencias para exponer con precisión diversos temas.

Sin embargo, según Fernandes et al. (2016), hay poca investigación sobre la evaluación del desempeño docente que tenga en cuenta las funciones que el docente cumple en la práctica profesional en instituciones de educación superior. Bajo este contexto Fernandes et al. (2016) y Ruiz-Corbella afirmaron que es relevante incluir otras competencias relacionadas con las principales funciones de los docentes en la actualidad, tales como: competencias de investigación, gestión académica y extensión universitaria. Estas serán las competencias que se evalúan en este estudio.

Estrés Laboral en el Desempeño Docente por Competencia

El estrés laboral es una respuesta emocional y fisiológica que surge cuando las demandas del entorno de trabajo exceden las capacidades o recursos del trabajador para afrontarlas, afectando su bienestar y desempeño laboral. Este tipo de estrés no solo tiene implicaciones directas en la salud física y mental del trabajador sino que también puede influir negativamente en la calidad de su desempeño, su satisfacción laboral y su percepción de seguridad en el entorno de trabajo (Kim et al., 2024). El estrés laboral de los docentes puede impactar significativamente su desempeño en el aula. Li et al. (2022) destacaron que el estrés laboral severo puede conducir a efectos adversos en el bienestar psicológico y físico de los maestros, afectando consecuentemente su rendimiento en la enseñanza. Según Wu et al., (2021), el estrés laboral impacta directamente en el desempeño de los docentes al generar agotamiento ocupacional, una condición que afecta su capacidad de enseñanza y motivación, repercutiendo en la calidad del aprendizaje de los estudiantes. De manera similar, Ornaghi (2023) enfatizó la importancia de abordar el estrés y la depresión en el lugar de trabajo para mantener la productividad en la enseñanza. Además, Sarabia y Collantes (2020) señalaron la limitada investigación sobre el estrés laboral como predictor del desempeño docente, indicando una brecha en la comprensión de esta relación.

Asimismo, Yuen et al. (2022) destacaron que las competencias básicas, incluidas la perspicacia empresarial, el conocimiento de la materia, el conocimiento pedagógico, las habilidades interpersonales y la utilización de la tecnología educativa, impactan significativamente el desempeño docente. Esto subraya la importancia de un conjunto integral de competencias para mejorar la efectividad de los maestros. Kularajasingam et al. (2022) encontraron que el nivel de competencia del personal académico es crucial para mejorar el rendimiento en la enseñanza y el aprendizaje, enfatizando el papel vital que juegan las competencias en la entrega académica. Finalmente, Shi et al. (2021) discutieron el desarrollo de un protocolo de observación para medir el desempeño docente basado en modelos de enseñanza en ciencias, lo que indica un enfoque creciente en la evaluación de competencias específicas de enseñanza para mejorar la calidad general de la enseñanza.

Aunque estos estudios han analizado la relación entre el estrés y las competencias como estrategias necesarias en la gestión del estrés (Toderi & Balducci, 2018), pocos han examinado el papel del estrés en las dimensiones correspondientes a las competencias docentes, específicamente a las competencias pedagógicas, de investigación, de gestión y de vinculación (Jaber, 2020). La evaluación del desempeño basada en competencias es una metodología que ha estado presente durante mucho tiempo y se considera una alternativa adecuada para mejorar los resultados tanto a nivel individual como institucional (Moreno et al., 2015).

Bajo esta perspectiva, se propone el análisis del estrés en un enfoque más amplio de la función docente, otorgándoles una perspectiva de análisis multidimensional del desempeño docente, basado en las competencias pedagógicas, de investigación, de gestión y de vinculación. Con estos antecedentes, se establecen las relaciones que resultaron en la creación de la variable denominada desempeño docente por competencias. Con base en esto, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

- H1: El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias pedagógico-didácticas de los docentes universitarios.
- H2: El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias de investigación de los docentes universitarios
- H3: El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias de vinculación de los docentes universitarios
- H4: El estrés laboral tiene un impacto negativo en las competencias de gestión de los docentes universitarios

Metodología

Este estudio propone un modelo que busca analizar la relación entre el estrés laboral y el desarrollo de competencias docentes, a través de modelos de ecuaciones estructurales. El alcance fue correlacional con un enfoque cuantitativo y una lógica deductiva porque parte de teorías ampliamente aceptadas para aplicarlas en un contexto particular. Además, fue un diseño no experimental ya que no habrá manipulación de las variables, con un diseño transversal puesto que la recolección de información primaria se realizó en un único momento del tiempo.

Se recolectaron datos desde la percepción de docentes en Instituciones Públicas de Educación Superior ubicadas en la zona 3 del Ecuador. Las instituciones de educación superior privadas no fueron consideradas en el estudio. La muestra aleatoria estuvo conformada por profesores universitarios que trabajan a tiempo completo en las instituciones que colaboraron con el estudio. En total, se recolectaron 198 encuestas válidas de docentes pertenecientes a 4 universidades registradas en la zona 3 del país. Para evitar errores en la aplicación de la encuesta, se realizó una prueba piloto para identificar problemas de comprensión y errores de formato.

De los 198 encuestados, el 55% (109) fueron hombres y el 45% (89) mujeres. En cuanto a la edad, el 35% (69) de los docentes se encuentra en el rango de 30 a 39 años, el 30% (59) entre 40 y 49 años, el 20% (40) entre 50 y 59 años, y el 15% (30) tiene 60 años o más. Respecto a los

años de permanencia en la institución, el 40% (79) ha trabajado entre 1 y 5 años, el 35% (69) entre 6 y 10 años, y el 25% (50) tiene más de 10 años de servicio.

El estrés laboral, fue evaluado con la Escala de Estrés Percibido (PSS-10), un instrumento propuesto por Cohen et al. (1983). Cada una de las preguntas se midió con escalas Likert de cinco puntos. Por otra parte, el desempeño docente por competencias se evaluó utilizando el instrumento propuesto por Fernandes et al. (2016), quienes emplearon un enfoque multidimensional para evaluar las siguientes competencias: (a) pedagógico-didácticas, (b) de investigación, (c) de gestión académica y (d) de vinculación con la sociedad. El instrumento está diseñado con 20 preguntas cerradas evaluadas con una escala Likert de cinco puntos.

Los datos obtenidos una vez aplicadas las encuestas fueron tabulados y analizados utilizando modelos de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) empleando el software SmartPLS. Esta técnica funciona eficientemente con tamaños de muestra pequeños y modelos complejos. Además, no hace suposiciones sobre la distribución de los datos (Hair et al., 2016). De esta manera, fue posible verificar la validez de los modelos de medición correspondientes a cada constructo propuesto, así como identificar la relación entre las variables.

El uso de modelos de ecuaciones estructurales (SEM) en este estudio responde a la necesidad de analizar relaciones complejas entre múltiples variables, tanto observadas como latentes, lo cual sería difícil de abordar con métodos estadísticos convencionales. SEM permite no solo evaluar las relaciones directas entre las variables, sino también analizar efectos indirectos y mediaciones, proporcionando una visión más completa del modelo propuesto. Además, la técnica utilizada, PLS-SEM, es especialmente adecuada para el tamaño de muestra y la complejidad del modelo, ya que puede manejar eficientemente tamaños de muestra más pequeños y no requiere que los datos sigan una distribución normal (Hair et al., 2016).

Resultados

Análisis Factorial Confirmatorio del modelo de medida

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis de confiabilidad utilizando el índice de confiabilidad compuesta, con el fin de evaluar la consistencia interna de las escalas empleadas en el estudio. Los resultados, presentados en la Tabla 1, muestran que los valores de confiabilidad compuesta para cada uno de los constructos superan el umbral de 0.7, lo cual es indicativo de una fiabilidad aceptable y robusta en las escalas utilizadas. Estos resultados sugieren que las escalas son consistentes y permiten una medición precisa de los constructos estudiados, respaldando así la solidez del análisis posterior y la validez de las conclusiones derivadas del estudio

Tabla 1

Confiabilidad de las Escalas

Variable latente	Índice de confiabilidad compuesta	número de ítems	AVE (varianza promedio extraída)
Estrés Laboral	0.89	10	0.504
Competencias Pedagógicas	0.825	10	0.541
Competencias de Investigación	0.843	4	0.833
Competencias de Vinculación	0.868	4	0.606
Competencias de Gestión	0.865	2	0.716

Validez Convergente y Discriminante

La validez convergente evalúa la proporción de varianza compartida entre los indicadores de un mismo constructo, lo que refleja qué tan bien estos indicadores miden conjuntamente la variable latente que representan (Hair et al., 2010). En este contexto, es esencial que los ítems que funcionan como indicadores de una misma variable latente converjan, es decir, que compartan una alta proporción de varianza. La validez convergente se considera cumplida cuando la varianza promedio extraída (AVE, por sus siglas en inglés) supera el umbral de 0.50, siguiendo las recomendaciones de Hair et al. (2010). Los resultados presentados en la Tabla 1 indican que todos los constructos alcanzan un valor de AVE superior a 0.5, lo cual confirma el cumplimiento del criterio de validez convergente en el modelo y respalda la validez de los constructos medidos en este estudio.

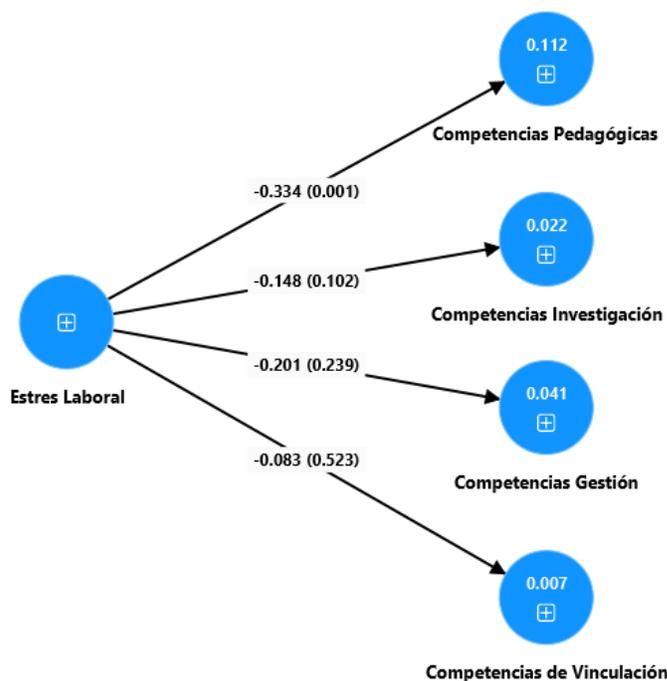
La validez discriminante del modelo de medición se evaluó a través del procedimiento propuesto por Hair et al. (2014), que consiste en la estimación de la varianza media extraída (AVE). Los resultados mostraron que el AVE estimado de cada constructo es mayor que el cuadrado de la correlación entre cada par de variables latentes, por lo que se puede concluir que se cumple con el criterio de validez discriminante.

Comprobación de Hipótesis

Para comprobar la hipótesis planteada se evalúa el modelo teórico o estructural, centrándose en el análisis de las relaciones entre los constructos latentes (Hair et al., 2014). En la Figura 1 se presenta un esquema del modelo estructural que se sometió a prueba.

Figura 1:

Modelo Estructural



La Tabla 2 presenta los parámetros de regresión junto con los niveles de significancia. El análisis de estos parámetros permitió identificar las hipótesis de investigación que fueron aceptadas o rechazadas.

Tabla 2

Parámetros de Regresión del Modelo Estructural

			Parámetros de Regresión	P Value	Resultado de la hipótesis
Competencias Pedagógicas	<---	Estrés Laboral	0.344	0.01	Se acepta
Competencias de Investigación	<---	Estrés Laboral	0.148	0.102	Se rechaza
Competencias de Vinculación	<---	Estrés Laboral	0.201	0.239	Se rechaza
Competencias de Gestión	<---	Estrés Laboral	0.083	0.523	Se rechaza

Como se puede observar en la Tabla 2, existe una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y las competencias pedagógicas de los profesores universitarios (-0.344; p-valor < 0.05), por lo cual se aceptó la hipótesis H1. Por otro lado, el estrés laboral tiene una relación negativa pero no significativa con las competencias de investigación de los profesores universitarios (-0.148; p-valor > 0.05), lo que llevó a rechazar la hipótesis H2. La relación entre el estrés laboral y las competencias de vinculación de los profesores universitarios es negativa y no significativa (-0.201; p-valor > 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis H3; mientras que la relación entre el estrés laboral y las competencias de gestión de los profesores es negativa y no significativa (-0.083; p-valor > 0.05), por lo que se rechazó la hipótesis H4.

Discusión

Los resultados de esta investigación pueden compararse parcialmente con investigaciones previas, ya que para conocimiento de los autores, no existen estudios anteriores en la literatura que hayan analizado las dos variables de esta investigación como se analizan en este estudio. Ogohi (2019) afirmó que cuando el estrés laboral es excesivo, es muy probable que se produzca un bajo rendimiento laboral. En la presente investigación, esta relación fue estadísticamente significativa en la relación entre competencias pedagógicas y de gestión académica. De igual manera, los resultados de Yusoff et al. (2014) encontraron una relación negativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la gestión de la educación superior. Estos autores corroboraron que el efecto del nivel de estrés en su desempeño varía según su puesto de trabajo.

Asimismo, los estudios de Sánchez et al. (2019) y Yin et al. (2020) concluyeron que el estrés constituye un factor crítico que afecta negativamente el rendimiento laboral de las competencias pedagógicas-didácticas de los profesores universitarios. Por otro lado, los resultados reportados por Li (2018) mostraron que el estrés laboral tiene efectos en el agotamiento y en las condiciones de trabajo de los profesores, pero no se evidencian resultados concluyentes sobre si el estrés laboral es bueno o no para mejorar o empeorar el desempeño de los profesores universitarios.

Si bien se lograron comparaciones con estudios previos, este trabajo introduce una contribución clave al explorar el desempeño docente desde una perspectiva multidimensional. La investigación abordó una brecha significativa en la literatura, ya que la mayoría de los estudios sobre estrés laboral han abordado el desempeño docente de manera global, sin analizar el impacto del estrés en las distintas competencias específicas que lo conforman. En este estudio, se analizaron cuatro dimensiones distintas del desempeño docente: (a) docencia, (b) investigación, (c) gestión académica y (d) extensión universitaria. Cada una de estas áreas tiene características y demandas propias, y el estrés laboral puede influir de manera diferente en cada una de ellas.

Esta aproximación multidimensional no solo permite una visión más detallada y específica del efecto del estrés en cada competencia, sino que también está alineada con la amplitud del concepto de desempeño de los profesores universitarios, que abarca múltiples roles y responsabilidades. Esta perspectiva profundiza en la comprensión de cómo el estrés afecta distintos aspectos del desempeño docente, ofreciendo un aporte valioso a la literatura académica y planteando nuevas oportunidades para diseñar intervenciones adaptadas a las diferentes facetas de la labor docente en el ámbito universitario.

Conclusiones

La presente investigación analizó si el estrés laboral tiene un impacto negativo en el desempeño de docentes universitarios, desglosando este último concepto en las principales funciones sustantivas que todo docente debe cumplir en el contexto de la educación superior. Los resultados mostraron que el estrés laboral solo tiene un impacto negativo en las competencias pedagógicas de los docentes; sin encontrarse evidencia de que el estrés tenga algún impacto en otro tipo de competencia docente.

En el ámbito profesional, esta investigación proporciona a los administradores de recursos humanos y a los especialistas en comportamiento organizacional en el ámbito educativo un enfoque más integrador para evaluar el desempeño docente, reflejando las cuatro competencias en las que operan. Desde una perspectiva administrativa, crea espacios para proponer planes de resiliencia que beneficiarán los objetivos organizacionales. Estos programas deben centrarse en promover habilidades en los profesores orientadas a superar situaciones difíciles en el trabajo para prevenir niveles más bajos de desempeño en cada una de las competencias identificadas. Estos programas deben estar especializados en cada una de las áreas alternativas de la educación superior, considerando que habrá profesores con una mayor carga de trabajo en algunas competencias y no en todas. Además, los líderes de estas instituciones deberían promover la generación de climas laborales enfocados en la cohesión social y la confianza entre los profesores.

Además, este análisis en la zona 3 de Ecuador destaca la importancia de considerar características locales, como los recursos limitados y las particularidades de los entornos laborales en economías emergentes. Adaptar los programas de apoyo y resiliencia a estos contextos puede fortalecer su efectividad, haciendo que las intervenciones respondan a las necesidades específicas de los docentes y permitan replicar y comparar los hallazgos en otras regiones similares.

Esta investigación presenta algunas limitaciones que en futuras investigaciones se recomiendan abordar. En primer lugar la investigación fue de corte transversal, lo cual impide evaluar la evolución en el tiempo, de la relación de estas variables. En futuras investigaciones se recomienda aplicar diseño de investigaciones longitudinales. Además, la investigación se realizó en un contexto de educación superior del sector público. Se recomienda que en futuras investigaciones se analicen otros contextos de educación.

Referencias bibliográficas

- Alifah, A. and Sukmawati, A. (2021). Organizational learning, academic supervision, and work motivation in enhancing teaching competence and teacher performance in modern pesantren. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(4), 307-319. <https://doi.org/10.17977/um027v4i42021p307>
- Beehr, T. A. and Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y

- Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29.
- Cengiz, A., Yoder, L. H., & Danesh, V. (2021). A concept analysis of role ambiguity experienced by hospital nurses providing bedside nursing care. *Nursing & Health Sciences*, 23(4), 807-817. <https://doi.org/10.1111/nhs.12888>
- Han, S., Shim, H., & Choi, W. J. (2018). The effect of emotional labor of college administrative service workers on job attitudes: mediating effect of emotional labor on trust and organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02473>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- İpek, H., Akçay, A., Atay, S. B., Berber, G., Karalik, T., & Yılmaz, T. S. (2018). The Relationship Between Occupational Stress and Teacher Self-Efficacy: A Study with EFL Instructors. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 8(1), 126-150. <https://doi.org/10.18039/ajesi.393945>
- Fernandes, D. J., Sotolongo, M., & Martínez, C. C. (2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. *Formación Universitaria*, 9(5), 15-24. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062016000500003>
- García-Arroyo, J. A., & Segovia, A. O. (2019). Work overload and emotional exhaustion in university teachers: Moderating effects of coping styles. *Universitas Psychologica*, 18(2), 1-12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>
- Jaber, H. (2020). Work Stress and its Relationship to the Teaching Competencies from the Physical Education Teachers' Standpoint in the State of Kuwait. *Journal of Education and Practice*. <https://doi.org/10.7176/JEP/11-4-08>
- Kim, M.-H., Choi, W., Lee, W.-J., & Jung, J.-W. (2024). A study of the factors and correlations influencing the safety level, job stress and job satisfaction of workers in small business in Korea. *Heliyon*, 10, e40023. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e40023>
- Khoury, G. and Analoui, F. (2010). How Palestinian managers cope with stress. *Journal of Management Development*, 29(3), 282-291. <https://doi.org/10.1108/02621711011025795>
- Kularajasingam, J., Subramaniam, A., & Singh, D. (2022). The role of competency: comparing social intelligence and teaching and learning performance among academics staffs' in Malaysian private higher education institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i2/12258>
- Li, Z., Zhang, P., & Lim, C. Y. (2022). A study on the impact of work stress on work performance for newly employed teachers at colleges and universities in western China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 53-64. <https://doi.org/10.47297/wspchrmsp2040-800505.20221302>
- Metsäpelto, R., Poikkeus, A., Heikkilä, M., Husu, J., Laine, A., Lappalainen, K., ... & Suvilehto, P. (2021). A multidimensional adapted process model of teaching. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 34(2), 143-172. <https://doi.org/10.1007/s11092-021-09373-9>

- Moreno, J. A., Silveira, Y., & Belando, N. (2015). Questionnaire evaluating teaching competencies in the university environment. Evaluation of teaching competencies in the university. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 4(1), 54-61. <https://doi.org/10.7821/naer.2015.1.106>
- Ogohi, D. C. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375-382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Ornaghi, V., Conte, E., Cavioni, V., Farina, E., & Pepe, A. (2023). The role of teachers' socio-emotional competence in reducing burnout through increased work engagement. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1295365>
- Orgambidez-Ramos, A., Moura, D., & Almeida, H. D. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(1), 257-278.
- Posig, M. and Kickul, J. (2003). Extending our understanding of burnout: test of an integrated model in nonservice occupations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 3-19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.1.3>
- Sarabia, A. and Collantes, L. M. (2020). Work-related stress and teaching performance of teachers in selected school in the philippines. *Indonesian Research Journal in Education |IRJE|*, 6-27. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.8084>
- Shi, F., Wang, L., Liu, X., & Chiu, M. (2021). Development and validation of an observation protocol for measuring science teachers' modeling-based teaching performance. *Journal of Research in Science Teaching*, 58(9), 1359-1388. <https://doi.org/10.1002/tea.21712>
- Tageja, N., Chaturvedi, V., Singh, G., & Petford, N. (2019, April). Job stress-Performance in academia: Role of emotional intelligence & social support. In *2019 International Conference on Automation, Computational and Technology Management (ICACTM)*, 198-205. IEEE.
- Tabieh, A., Alsmadi, M., Abu-Loum, K., Al-Haj, I., & Sadieh, N. (2022). The role of pre-service teacher's preparation programs in improving the teaching performance of early career mathematics teachers. *World Journal on Educational Technology Current Issues*, 14(6), 1779-1794. <https://doi.org/10.18844/wjet.v14i6.7811>
- Tsai, S. (2012). A study of the health-related quality of life and work-related stress of white-collar migrant workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 9(10), 3740-3754. <https://doi.org/10.3390/ijerph9103740>
- Şeşen, H. and Ertan, Ş. S. (2021). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 953-973. <https://doi.org/10.1108/ejtd-01-2021-0014>
- Wu, P.-L., Tseng, S.-M., Tseng, Y.-C., Chen, L.-C., & Pai, H.-C. (2021). Job stress and occupational burnout among clinical nursing teachers: A cross-sectional study. *Journal of Professional Nursing*, 37(5), 907-915. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.07.014>
- Yuen, K., Tan, L., & Loh, H. (2022). Core competencies for maritime business educators in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.915980>
- Zhumash, Z., Жумабаева, A. E., Nurgaliyeva, S., Saduakas, G., Lebedeva, L., & Zhoraeva, S. B. (2021). Professional teaching competence in preservice primary school teachers: structure, criteria, and levels. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 261-271. <https://doi.org/10.18844/wjet.v13i2.5699>