



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**ANÁLISIS DEL ESTRÉS DOCENTE EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA  
PROVINCIA DE SAN JUAN**

Trabajo Integrador Final  
Área Psicología Educacional

Vera García, María Florencia

San Juan, Febrero, 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**ANÁLISIS DEL ESTRÉS DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA  
PROVINCIA DE SAN JUAN**

Trabajo Integrador Final  
Área Psicología Educacional

Vera García, María Florencia

Directora de Área: Esp. Rosana Salinas

Tutora Académica: Lic. María Josefina Bailón

San Juan, Febrero, 2026

## Índice

Introducción.....	6
Acerca de la Institución Educativa.....	7
Referencias Teóricas.....	9
<i>Clima Institucional</i> .....	9
Importancia del Clima Institucional.....	10
<i>Clima de Convivencia Escolar</i> .....	10
Indicador de Clima de Convivencia Escolar.....	12
<i>Conceptualización del Estrés</i> .....	12
<i>Fuentes Relacionadas con el Estrés</i> .....	14
Sucesos Vitales Intensos y Extraordinarios.....	14
Sucesos Menores: Estrés Diario.....	15
Situaciones de Tensión Crónica Mantenido.....	15
Estilos de Vida.....	15
<i>Consecuencias del Estrés</i> .....	15
<i>Estrés en el Ámbito Laboral</i> .....	17
Estresores en el Ámbito Laboral.....	18
Las Consecuencias del Estrés Laboral.....	19
<i>Modelos Sobre el Estrés Laboral</i> .....	21
<i>Estrés en el Ámbito Educativo</i> .....	23
Efecto del Estrés Docente.....	25
Repercusiones en el Desempeño Docente.....	26
Efectos en la Relación Pedagógica y Clima Escolar.....	27
<i>Estilos y Estrategias de Afrontamiento al Estrés</i> .....	29

<i>Funciones de Afrontamiento</i> .....	30
Afrontamiento Dirigido al Problema. ....	31
Afrontamiento Centrado en la Emoción. ....	31
<i>Burnout</i> .....	31
<i>La Importancia de la Inteligencia Emocional como Factor Protector.</i> .....	34
Materiales y Métodos.....	37
Entrevistas con el EOE y con el Equipo Directivo.....	37
Observaciones Áulicas.....	38
Proyecto “Entre la Tiza y la Calma” .....	39
<i>Primera Actividad: Encuesta Formulario de Google</i> .....	39
<i>Segunda Actividad: Entrevistas Semidirigidas</i> .....	40
Resultados.....	41
Entrevistas con el EOE y con el Equipo Directivo.....	41
Observaciones Áulicas.....	43
Proyecto “Entre la Tiza y la Calma”.....	44
<i>Primera Actividad: Encuesta Formulario de Google</i> .....	44
<i>Segunda Actividad: Entrevistas Semidirigidas</i> .....	47
Discusiones.....	52
Conclusiones Generales.....	52
Proyecto “Entre la Tiza y la Calma”.....	54
Acerca de la Utilidad de las Prácticas Profesionales Supervisadas.....	58
Propuestas.....	59
Referencias.....	61
Apéndices.....	64

Apéndice A: Encuesta Formulario de Google a los Docentes de la Institución.....	64
Apéndice B: Modelo de la Entrevista Para Evaluar el Nivel de Estrés en un Docente de Secundaria .....	70

## Introducción

El presente trabajo se sitúa en el Programa de Prácticas Profesionales Supervisadas, dentro de la Facultad de Filosofía y Humanidades, perteneciente a la Universidad Católica de Cuyo, para acceder al título de Licenciada en Psicología. Las prácticas se realizaron en el Área Psicología Educacional, la cual se desarrolló en el nivel secundario de una institución pública de gestión privada y religiosa ubicada en la capital de la provincia de San Juan.

Durante el período de las mismas se llevaron a cabo observaciones áulicas, con el objetivo de identificar las dinámicas dentro de la escuela, características del grupo docente y desarrollo integral de los alumnos de secundaria. A partir de las observaciones realizadas, del diálogo con docentes y directivos, y de una entrevista abierta con el equipo de orientación escolar, se identificó la demanda de abordar las necesidades socioemocionales del personal docente. Se planificó un proyecto, el cual recibió el nombre “Entre la Tiza y la Calma” cuyo propósito fue comprender de manera integral las experiencias y percepciones vinculadas al posible estrés laboral en el ámbito educativo.

Este Trabajo Integrador Final tiene como objetivo general analizar cuáles son los niveles de estrés de los docentes de la institución e indagar sobre sus recursos personales para afrontar los momentos de tensión.

En cuanto a los objetivos específicos, son analizar los factores estresores percibidos por los docentes en el entorno escolar y personal. Averiguar si cuentan con apoyos institucionales sobre la temática presentada. Y, por último, comprender emociones, creencias y experiencias de los docentes.

El estrés supone un hecho habitual, situacional de la vida del ser humano, ya que cualquier sujeto lo ha vivenciado en algún momento de su vida. La Organización Mundial de la Salud define el estrés como las respuestas fisiológicas que preparan al organismo para la acción. El estrés provoca en el individuo un desequilibrio que activa la necesidad de volver a

estabilizarse. Según Seyle (1936), el estrés es una respuesta inespecífica del organismo frente a una demanda impuesta, la misma puede ser psicológica o fisiológica.

El estrés docente en el ámbito escolar podría generar una profunda desesperanza, que debilitaría los valores ideales, obstaculizando el desarrollo del proyecto personal de quienes ejercen la docencia. Se genera en el individuo la sensación de que no tiene objetivos de su interés por cumplir dentro del ámbito en el que se desempeña. Esta falta de logro personal se traduciría en impotencia e insatisfacción, lo que aumenta el estrés, produce un mayor grado de ausentismo y, en casos extremos, puede ocasionar el abandono de la profesión.

Se ofrece un cálido agradecimiento a la Universidad Católica de Cuyo por el espacio de formación brindado durante todos los años de la carrera. Además, por la posibilidad de realizar las Prácticas Profesionales Supervisadas y permitir el acercamiento al campo de trabajo.

A la Especialista Rosana Salinas, por su predisposición y acompañamiento en el transcurso de la rotación por el Área Educacional. A la Licenciada María Josefina Bailón por su supervisión, paciencia y apoyo constante durante la redacción del Trabajo Integrador Final.

A la Institución Educativa y al Equipo de Orientación Escolar, por el cálido recibimiento y la oportunidad de realizar las Prácticas en la institución. También por el acompañamiento, confianza y asesoramiento durante la permanencia en el Colegio.

### **Acerca de la Institución Educativa**

Las intervenciones que sentaron las bases de dicho Trabajo Integrador Final se realizaron en el nivel secundario de una escuela pública de gestión privada, ubicada en la capital de la Provincia de San Juan. La institución cuenta con tres niveles de educación obligatoria: nivel inicial, primario y secundario. La misma ofrece una propuesta educativa integral, buscando la

excelencia académica, fomentando el compromiso social, la participación ciudadana, capacidad crítica, liderazgo, autonomía y eticidad.

Su Equipo Directivo está conformado por dos Vicedirectores y una Directora General, los cuales, además, son docentes dentro de la institución. Su equipo de orientación escolar está conformado por una Licenciada en Psicología y por una Licenciada en Psicopedagogía. Ambas se encargan de acompañar y asesorar a la comunidad educativa para favorecer el aprendizaje, el desarrollo integral y el bienestar emocional de los estudiantes.

La institución ofrece una propuesta formativa integral en la que se busca desarrollar valores, hábitos y saberes a fin de que los alumnos puedan desplegar y seguir su propia vocación para hacer contribuciones al bien común como líderes y protagonistas de un mañana mejor.

La visión de la institución es formar personas apasionadas por la verdad, solidarias e intelectualmente capaces de desarrollar un pensamiento lógico-reflexivo y crítico que les permita dar respuestas coherentes y creativas a los planteos del siglo XXI y preocupados por alcanzar la vida eterna. Por otro lado, la misión es compartir una comunidad de amor, trabajo y estudio intenso bajo los principios evangélicos de libertad y caridad para lograr una formación integral y armónica de la personalidad de cada uno de los miembros de la comunidad, teniendo en cuenta sus fines esenciales, la propia vocación y el bien común. Procurar estimular en ellos la búsqueda del sentido trascendente de la vida, basado en el carisma cristiano y en el respeto de las opciones personales.

Cuenta con diferentes programas que promueven la excelencia académica, el compromiso social, la conexión con la naturaleza y la formación de valores. Entre los programas más destacados se encuentran Líderes en Acción, Proyecto Paulino y Monografía.

## **Referencias Teóricas**

### ***Clima Institucional***

El clima institucional, es también llamado clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional.

Escat Cortés y Guillen y Guil (2011, como se citó en Delgado, 2017), definen al clima organizacional como “la manera en que los profesionales perciben los comportamientos organizativos que influyen en su desempeño laboral” (p. 20). Ambos, consideran que la percepción es un elemento clave para explicar los comportamientos de los miembros de una institución.

De la misma forma, Bustos, Miranda y Peralta, (2002, como se citó en Delgado, 2017) señalan que el clima institucional “es el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una institución en sus relaciones laborales y determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización y su satisfacción” (p. 20). Los autores también señalan la importancia de la percepción del trabajo como causa fundamental para explicar las actitudes de los colaboradores de la empresa o institución.

El clima institucional positivo permitirá la ejecución de la planeación de la escuela y la toma de decisiones conjuntas en un ambiente de cordialidad, compromiso, motivación e involucramiento.

Onetto (2008, como se citó en Calcina, 2014) dice que el clima institucional consiste en leer a una organización desde su capacidad para responder a las expectativas legítimas de sus miembros. La calidad ambiental de una institución se mide por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella. El clima de un grupo humano resulta calificativo por los objetivos que lo agrupan. El clima laboral es una condición que explica el comportamiento y la identidad que adoptan las personas en un grupo de trabajo.

**Importancia del Clima Institucional.** Como lo manifiestan Guillén y Guil (2000, como se citó en Delgado, 2017), el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben al clima organizacional; es decir, si los integrantes de la empresa

consideran que el clima organizacional es positivo o negativo; obedece además, a las percepciones de los mismos.

Un buen clima organizacional tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo, tales como: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación.

Por el contrario, el clima organizacional negativo genera en los empleados estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001, como se citó en Delgado, 2017).

Para Martínez de Velasco y Nosnik (2002, como se citó en Delgado, 2017), la importancia de estudiar el clima laboral de una institución varía en la medida que influye en la motivación, la satisfacción y, por lo tanto, en el desempeño de los empleados. También ayuda a conocer qué elementos pueden estar afectando un alza o una baja en la motivación y productividad. Puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran.

El clima institucional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Se ha hallado que incide en distintos tipos de resultados de las mismas, tales como el nivel de aprendizaje de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social, el abandono o los episodios de violencia escolar.

### ***Clima de Convivencia Escolar***

El clima escolar de un establecimiento educacional hace referencia a la percepción que todos los integrantes de la comunidad educativa tienen respecto del ambiente en el cual desarrollan sus actividades habituales (Arón y Milicic, 2017). Tales percepciones se construyen a partir de la experiencia que las propias personas desarrollan en la interacción social, abarcando la forma en que valoran las relaciones interpersonales, las normas que

regulan dichos vínculos, las creencias compartidas dentro de la escuela y el contexto en el que estas interacciones tienen lugar.

La siguiente definición de clima de convivencia escolar es concordante con la forma de entender el clima recién mencionada: “el clima escolar es la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar, a nivel de aula o de centro, y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan” (Cornejo y Redondo, 2001, p. 22, como se citó en Arón y Milicic, 2017).

Por otra parte, las propias Arón y Milicic (2017) plantean que los climas sociales, de acuerdo a sus características, se pueden clasificar como climas sociales tóxicos o climas sociales nutritivos. El clima nutritivo se relaciona con la sensibilidad de la comunidad frente a situaciones difíciles que estén experimentando los demás; con una comunicación respetuosa y un entorno físico adecuado; con la autonomía personal de los docentes; la existencia de espacios que permitan al docente el contacto consigo mismo y la reflexión sobre sus prácticas; con la focalización en las fortalezas y recursos propios del profesorado; y con una carga laboral equilibrada que posibilite un desarrollo profesional adecuado para los equipos docentes y asistentes de la educación.

En un ambiente tóxico, en tanto, se observa, un clima cerrado, autoritario, controlado y poco coherente, donde imperan las relaciones de poder, de dominación y de control, y donde no se estimulan los procesos interpersonales ni la participación libre y democrática. En estos casos se suelen producir comportamientos individuales y sociales hostiles, que inciden negativamente en la convivencia y también en el aprendizaje (Molina de Colmenares y Pérez de Maldonado, 2006, como se citó en Arón y Milicic, 2017).

**Indicador de Clima de Convivencia Escolar.** El Ministerio de Educación de Chile, (como se citó en Arón y Milicic, 2017), por su parte, define un indicador para el clima de convivencia escolar. Este indicador, que es medido por la Agencia de Calidad de la Educación,

considera las percepciones y las actitudes que tienen los estudiantes, docentes y apoderados respecto de la presencia de un ambiente de respeto, organizado y seguro en el establecimiento educacional. Este indicador contempla las siguientes dimensiones:

- Ambiente de respeto: percepciones y actitudes que tienen los estudiantes, docentes y apoderados en relación al trato respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa, la valoración de la diversidad y la ausencia de discriminación en la escuela. Además, las percepciones respecto del cuidado del establecimiento y el respeto al entorno por parte de los estudiantes.
- Ambiente organizado: percepciones que tienen los estudiantes, docentes y apoderados sobre la existencia de normas claras, conocidas, exigidas y respetadas por todos, y el predominio de mecanismos constructivos de resolución de conflictos. Además, considera las actitudes que tienen los estudiantes frente a las normas de convivencia y su transgresión.
- Ambiente seguro: percepciones que tienen los estudiantes, docentes y apoderados en relación al grado de seguridad y de violencia física y psicológica al interior del establecimiento, así como la existencia de mecanismos de prevención y de acción ante estas. Incluye además las actitudes que tienen los estudiantes frente al acoso escolar y a los factores que afectan su integridad física o psicológica.

### ***Conceptualización del Estrés***

La relación entre el estrés y la enfermedad está bien establecida, pero no siempre se ha reconocido. El término “estrés” se utiliza en física para referirse a la interacción entre una fuerza y la resistencia para contrarrestarla. En este sentido, fue Selye (1936, como se citó en Peláez, 2021) quien incorporó por primera vez este término al léxico médico para describir la respuesta inespecífica del cuerpo ante cualquier demanda. Específicamente, el autor dirigió

su interés al estudio de la reacción de las ratas de laboratorio ante agentes estresantes de distinta naturaleza (frío, calor, ejercicio físico, inyección de agentes químicos) concluyendo que, independientemente de los estímulos utilizados, las respuestas de los animales eran muy similares. El patrón de respuesta, presenta tres fases claramente diferenciadas: alarma (el organismo se prepara para hacer frente a la amenaza), resistencia (el organismo se esfuerza para contrarrestar la amenaza) y, por último, agotamiento, que se produciría si fracasa la fase de resistencia y el estresor se cronifica (lo que conlleva a un debilitamiento progresivo aumentando su vulnerabilidad y susceptibilidad general a la enfermedad).

Selye logró extender su teoría a humanos, demostrando que un colapso del sistema hormonal inducido por el estrés podría provocar afecciones como cardiopatías e hipertensión arterial, que denominó “enfermedades de adaptación”.

Diversos estudios han conceptualizado el estrés como una respuesta adaptativa del organismo frente a demandas percibidas como amenazantes. Corredor y Monroy (2009, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) lo definen como un esfuerzo del organismo orientado a restablecer un equilibrio perdido, generado por la percepción del evento por parte del sujeto como algo amenazante que va a limitar al sujeto en la capacidad para proyectarse hacia el futuro. En una línea complementaria, Muris, Cortez, Gómez y Godínes (2011, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) sostienen que el estrés es la reacción del organismo ante cualquier demanda siendo un estado de fuerte tensión fisiológica o psicológica que prepara al sujeto para el ataque o huida y que, aunque no sea la causa directa de una serie de enfermedades, contribuye de manera significativa a su aparición y desarrollo. De este modo, ambas perspectivas coinciden en reconocer el carácter adaptativo del estrés, a la vez que advierten sus posibles consecuencias negativas cuando la respuesta se vuelve persistente o desproporcionada.

Para Uribe (2015, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018), el estrés es un fenómeno natural en todo organismo. Es la respuesta a reacciones específicas en términos de estímulos y, en ese sentido, puede ser positiva o negativa.

Desde una perspectiva más filosófica, el estrés es un fenómeno que ha acompañado a la humanidad desde sus orígenes, de tal forma que, personajes como el filósofo Hipócrates, hacía referencia a este cuando hablaba de adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento, debido a que estas son experiencias donde se presenta un acumulamiento de energía; sin embargo, la conceptualización del mismo a la fecha se presenta compleja debido a la naturaleza multifactorial del constructo.

Las definiciones anteriores refieren al concepto del estrés como una conducta fisiológica en relación al estímulo del entorno, la cual puede ser positiva o negativa, de acuerdo a la capacidad adaptativa de cada organismo, en la cultura en la que se desenvuelve la persona y el contexto en que se presenta este fenómeno, y al respecto, el ámbito laboral no se encuentra exento.

### ***Fuentes Relacionadas con el Estrés***

Desde la aproximación conocida como “enfoque de los sucesos vitales” y desde una perspectiva multidisciplinar (bio-psico-social), cuyo objetivo es investigar las relaciones entre estrés y enfermedad y analizar las situaciones estresantes, se ha puesto de manifiesto la distinción entre varias fuentes de estrés; sucesos extraordinarios, sucesos menores, situaciones críticas y estilos de vida (Lazarus & Folkman, 1984 como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018).

**Sucesos Vitales Intensos y Extraordinarios.** Los sucesos vitales son definidos como experiencias objetivas que alteran o amenazan con alterar las actividades usuales del individuo causando un reajuste sustancial en la conducta del mismo (Sandín y Chorot, 2003, como se citó en Castaño, 2010). Siguiendo esta línea se producen situaciones estresantes

como resultado de la aparición de cambios importantes como tener un hijo, perder un empleo, entre otras. Estos acontecimientos exigen al sujeto un esfuerzo de adaptación intenso, que conlleva respuestas de estrés.

**Sucesos Menores: Estrés Diario.** Lazarus (1984, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) plantea que los estresores cotidianos tienen un impacto más significativo en la generación de respuestas de estrés y en la aparición de efectos negativos, tanto psicológicos como biológicos, que aquellos acontecimientos extraordinarios y poco frecuentes. Este tipo de sucesos, caracterizados por su recurrencia diaria o casi diaria y por su proximidad temporal al individuo incluyen, entre otros, las disputas familiares, los embotellamientos de tráfico y las dificultades económicas. Estos autores sugieren que tanto el estrés menor como las satisfacciones que caracterizan la vida cotidiana poseen mayor significado para la salud que los sucesos mayores o vitales.

**Situaciones de Tensión Crónica Mantenido.** Son situaciones capaces de generar estrés que se mantienen durante largos periodos de tiempo, como una enfermedad prolongada, una mala relación con la pareja durante varios años.

**Estilos de Vida.** El tipo de profesión, las aficiones, la frecuencia de contactos sociales, entre otras que van a determinar en gran medida las demandas a que las personas se verán sometidas, facilitando en mayor o menor grado las situaciones de estrés.

### ***Consecuencias del Estrés***

Las consecuencias del estrés se pueden percibir en diferentes niveles; la dimensión personal, laboral y social. Las primeras surgen de situaciones cotidianas que, por su frecuencia, pueden llegar a percibirse como normales y, como consecuencia, pasar desapercibidas. Sin embargo, el estrés laboral puede generar otro tipo de manifestaciones que, cuando se presentan de manera constante y recurrente, representan un riesgo significativo para la salud.

El Instituto Americano del Estrés (2001, como se citó en Zavala Zavala, 2008), identifica los síntomas y repercusiones del estrés en las diferentes dimensiones del ser humano, tanto personal como laboral y social. Algunos de ellos son dolores de cabeza frecuentes, dolor de cuello y espalda, dermatitis, dolor de estómago, ataques repentinos de pánico, ansiedad excesiva, depresión, apetito incrementado o disminuido, insomnio, dificultad de concentración, desorganización, comportamientos obsesivos o compulsivos, cansancio constante, aumento en el consumo de cigarrillos, drogas o alcohol.

El estrés físico y mental, a su vez, tiene repercusiones en diferentes órganos del cuerpo:

- Cabello: el estrés a niveles elevados puede causar excesiva pérdida de cabello, así como ciertos tipos de calvicie.
- Músculos: son más notables bajo el estrés los dolores espasmódicos en el cuello y hombros, molestias músculo esqueléticas, dolor en la espalda baja, molestias musculares menores y tics nerviosos.
- Tracto digestivo: el estrés puede causar o agravar enfermedades del tracto digestivo incluyendo la gastritis, úlceras estomacales y duodenales, colitis ulcerosa y colon irritable.
- Piel: algunos individuos reaccionan al estrés con brotes de problemas de piel como el eczema o la psoriasis.
- Órganos reproductores: el estrés afecta el sistema reproductivo causando desórdenes menstruales y recurrentes infecciones vaginales en las mujeres, así como impotencia y eyaculación prematura en los varones.
- Pulmones: los altos niveles de estrés emocional afectan desfavorablemente a individuos con condiciones asmáticas.
- Corazón: las enfermedades cardiovasculares y la hipertensión están vinculadas al estrés acumulado.

- Boca: también son síntomas del estrés las úlceras en la boca y la sequedad excesiva.
- Cerebro: el estrés dispara los problemas emocionales y mentales como el insomnio, los dolores de cabeza, cambios de personalidad, irritabilidad, ansiedad y depresión.

### ***Estrés en el Ámbito Laboral***

Dado que el estrés es considerado como un problema de adaptación al entorno, cuando se analiza en el ámbito laboral se lo entiende como una dificultad de adaptación al contexto de trabajo. Para Otero (2011, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) la dinámica del estrés en el entorno laboral es compleja debido a su naturaleza dinámica y multidimensional, la cual se ve influida por aspectos como las demandas situacionales (fuentes de estrés), las variables moduladoras (evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, apoyo social), el patrón de respuesta (fisiológico/psicológico) y las consecuencias individuales y organizacionales.

Para Gutiérrez y Ángeles (2012, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) el estrés laboral es concebido como un proceso en el que intervienen diversos factores que generan en el trabajador la percepción de no estar capacitado para afrontar las demandas cotidianas de su puesto. Esta situación puede provocar sentimientos de ansiedad, temor, frustración y enojo, los cuales indudablemente repercuten negativamente en el rendimiento laboral y, en ocasiones, provoca enfermedades y accidentes.

La definición propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (2016, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) manifiesta que el estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, recursos y capacidades. Una definición similar es la que plantea la Organización Mundial de la Salud (2015, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018)) quien expresa que es una

reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, provocando un desequilibrio y problema en la capacidad del trabajador para hacer frente a la situación. Estos organismos mundiales coinciden en su planteamiento y toman en cuenta factores importantes como la presión laboral y las exigencias que exceden los conocimientos y competencias del trabajador, provocando un deficiente rendimiento de sus tareas.

**Estresores en el Ámbito Laboral.** La principal causa de estrés proviene a partir de la forma de percibir y valorar cada situación, que estará medida siempre por las características personales (diferencias individuales), frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados. Durán (2010, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) menciona que los estresores de un entorno laboral se dividen bajo tres niveles de análisis: individuales, extra-organizacionales y los organizativos. Los primeros tienen que ver con aspectos personales de cada sujeto que influyen en el desarrollo del estrés, como los cognitivos, conductuales y demográficos.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) señalan que los factores extraorganizacionales están vinculados con el entorno familiar, social, mediático, político y económico, así como con aquellos aspectos de interés personal. En cuanto a los estresores organizativos, estos se agrupan en cuatro categorías, aquellos relacionados con el ambiente físico, los de nivel individual, los de nivel grupal y los de nivel organizativo.

De Pablo (2007, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018), coincide al respecto, denominando inter-organizacionales, a los estresores relacionados con el ambiente físico (luz, ruido, vibraciones), los estresores individuales (sobrecarga por sobreestimulación, conflicto del rol), lo grupal (falta de cohesión de grupo, conflictos inter e intragrupal), el organizacional (clima laboral, tecnología, estilo gerencial).

Los resultados de Cierra, Aparecida, Elías & Ferraz (2012, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) muestran que los principales estresores están asociados a la presión del trabajo, desajustes en el clima y la dinámica organizacional, remuneración inadecuada, ausencia de apoyo del grupo y de la supervisión, falta de autonomía, relaciones interpersonales insatisfactorias, ausencia de un plan de carrera, condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo, relaciones conflictivas con los superiores o falta de orientación para el desarrollo de tareas.

Los estresores laborales presentan esquemas de distribución similares tanto a nivel organizacional como individual, lo cual se relaciona con lo que comenta González (2012, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018)), para quien los estresores pueden aparecer en diferentes contextos: laboral, familiar o social y pueden ser de características externas como de aspectos internos; los estresores internos pueden ser estímulos de características físicas, como un dolor de cabeza o el producido por una herida, o de características más cognoscitivas como el recuerdo de algo desagradable, o sentimientos de culpa. Por otro lado, los estresores externos también pueden desencadenarse por aspectos físicos como la temperatura o el ruido, o aspectos cognitivos como un mal clima laboral.

**Las Consecuencias del Estrés Laboral.** Para Sue, Sue & Sue (2010, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018), los estresores son situaciones externas que conllevan a una serie de consecuencias tanto físicas como psicológicas para la salud de una persona, que van de una irritación crónica y frustración a eventos agudos y traumáticos, y con ello, desencadena una serie de alteraciones considerables en la productividad y competitividad de las organizaciones empresariales.

Por otro lado, en el ámbito laboral, Keith y Newstrom (2007, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) señalan que los factores psicosociales, tanto los

internos u organizacionales como los externos o extraorganizacionales, influyen en las consecuencias que el estrés tiene sobre el rendimiento.

Un nivel alto de estrés puede ser producido al presentarse un nivel de exigencia alto sin tener los recursos adecuados para realizar dicha tarea, sean estos de tiempo, infraestructura, económicos o personales, ocasionando no sólo problemas de salud a la persona, sino provocando una baja productividad al igual que lo hace el estrés bajo, solo que en el nivel alto el daño a la salud es mucho mayor (Arce, 2012, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018).

La exposición continua al estrés produce daños fisiológicos directos en el sistema circulatorio, provocando mayor susceptibilidad a padecer enfermedades cardiacas, como aumento de la presión arterial y la actividad hormonal, incremento del colesterol, así como disminución del funcionamiento del sistema inmunológico. Mientras que en el plano psicológico, los niveles elevados de estrés les genera a las personas excesiva preocupación, dificultad para concentrarse y mantener la atención, desorientación o confusión mental, disminución de la autoestima y emocionalidad negativa. Por último, entre las consecuencias conductuales del estrés se destacan el deterioro de las relaciones interpersonales, la aparición de explosiones emocionales, la presencia de trastornos alimentarios (comer en exceso, falta de apetito), el aumento del consumo de sustancias, la aparición de conductas de evitación, aislamiento, absentismo laboral, disminución del rendimiento laboral y aumento de la conflictividad laboral.

A nivel organizacional, estos problemas conllevan a un abatimiento de labores organizacionales ocasionando problemas a causa del desgaste de los trabajadores. Newstrom (2013, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018), menciona que es más probable que se quejen, atribuyan sus errores a otros, exageren sus características dominantes y estén muy irritables, ocasionando errores en el trabajo, baja productividad, generar una rotación

más alta, y por motivos de desgaste se ocasione un mayor ausentismo, así como la disminución de la calidad y cantidad del desempeño laboral, y por último, conducir a muchos de ellos a pensar en dejar sus empleos.

La dicotomía individual *versus* organizacional caracteriza a múltiples propuestas clasificatorias, la más reciente es la realizada por Dolan, García y Díez (2005, como se citó en Durán, 2010). Estos autores establecen una taxonomía que plantea la existencia de efectos en el ámbito personal y en el ámbito organizacional. Dentro de la primera categoría, exponen a su vez dos tipos de consecuencias:

1. Consecuencias para la salud física. Entre las más destacadas están la sintomatología psicósomática, por ejemplo, cefaleas, problemas gastrointestinales, procesos víricos, desajustes en el ciclo sueño-vigilia, problemas dermatológicos; y patologías físicas, por ejemplo, úlcera péptica, enfermedades coronarias, asma bronquial, impotencia, dolores crónicos, diabetes.
2. Consecuencias para la salud mental. Las más importantes son la irritabilidad, el agotamiento emocional, olvido de cosas importantes, ideas de cambio radical de vida, posponer de forma reiterada intenciones de acción, sentimiento de urgencia de tiempo, cinismo y desconfianza.

Por lo que respecta a los efectos a nivel organizacional, los autores señalan que los principales son: disminución de la producción; calidad, cantidad o ambas, falta de cooperación con los compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, necesidad de una mayor supervisión del personal, aumento de quejas, empeoramiento de las relaciones humanas, aumento del absentismo, aumento de incidentes y accidentes laborales, y frecuentes visitas a centros de salud.

### ***Modelos Sobre el Estrés Laboral***

Los investigadores Ivancevich y Matteson (1989, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018), crearon un modelo instructivo de estrés ocupacional, que plantea que el estrés está delimitado por las características individuales del trabajador, y que su respuesta adaptativa a este estará mediada por las características individuales y por la acción de una situación o evento externo, que plantea a cada persona demandas especiales tanto físicas como psicológicas, realizando con ello diferentes conductas en relación a las demandas externas.

En el caso del modelo de Karasek y Theorel, denominado modelo Karasek, consiste en que el equilibrio entre la demanda y el nivel de control del estímulo produce un cierto grado de estrés en un momento determinado; mencionan también, que es necesario que el individuo posterior a esta situación debe pasar por un proceso de recuperación tras el periodo estresante, de no suceder así y mantener largos periodos de estrés continuado, puede llevar a que este se acumule, llevando a un estrés crónico (Rodríguez & Rivas, 2011, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018).

Otro modelo es el de desequilibrio esfuerzo-recompensa, sobre el que Cervantes y Rico (2008, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018) hacen referencia al hablar de la importancia del trabajo remunerado, el esfuerzo físico y psicológico, así como la recompensa. Este modelo plantea que, al no haber reciprocidad entre costos y ganancias, se generan en la persona emociones y reacciones de estrés relacionadas a esta ausencia.

Por otro lado, el Modelo Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman (1984, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018), es considerado un modelo cognitivo sobre el estrés y el afrontamiento que ha ejercido una notable influencia, debido a que este modelo estudia las divergencias entre la perspectiva de la persona y el entorno, así como el desequilibrio ocasionado, principalmente, por estresores que tienden a influir interactivamente con la persona.

Osorio y Cárdenas (2017, como se citó en Ángulo, 2020), mencionan que los modelos de estrés más nombrados son el modelo de demandas-control de Karasek, seguido del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, en donde el estrés se genera cuando existe un sobreesfuerzo del trabajador y pocas recompensas; y por último, el modelo transaccional de Lazarus y Folkman que, si bien no se centra exclusivamente en el estudio del estrés, lo analiza fundamentalmente desde la perspectiva de la valoración cognitiva.

### ***Estrés en el Ámbito Educativo***

En los últimos años, el interés ha ido en crecimiento por comprender cómo el bienestar laboral afecta la salud mental de los docentes. Estudios recientes han evidenciado que los factores de riesgos específicos del entorno académico como la sobrecarga de trabajo y la presión por cumplir con altos estándares académicos, pueden llevar a niveles elevados de estrés y burnout entre los docentes.

A partir de lo mencionado anteriormente, Kyriacou y Sutcliffe (1987, como se citó en Aguilar, 2021) representan uno de los modelos de estrés docente más conocidos en esta área de estudio. El modelo consta de ocho componentes que explican el estrés laboral de los profesores:

1. Los estresores ocupacionales potenciales. Se trata de aspectos objetivos del trabajo del profesor (por ejemplo, un excesivo número de horas de clase, la masificación en el aula, el ruido, las interrupciones continuas durante la clase) que pueden generar estrés.
2. Valoración. Se refiere a la evaluación cognitiva del profesor sobre las características de su ambiente laboral; en otras palabras, la forma en la que el docente percibe los estresores potenciales de su entorno laboral. Esta percepción está fuertemente influida por las características individuales de

cada docente particular y es esta interacción la que va a determinar en último término si el estresor potencial se convierte o no en un estresor real.

3. Los estresores reales. Son los estresores ocupacionales potenciales que un profesor particular ha percibido como una amenaza para su bienestar físico y/o psicológico.

4. Las estrategias de afrontamiento. Son los esfuerzos que lleva a cabo cada docente particular para manejar esa circunstancia que ha evaluado cognitivamente como un estresor real.

5. La respuesta de estrés del docente. Se trata de la respuesta particular de un profesor cuando está sometido a uno o varios estresores reales. Esta respuesta de estrés puede estar compuesta por reacciones fisiológicas (por ejemplo, aceleración del ritmo cardíaco), psicológicas (por ejemplo, ansiedad, estado de ánimo negativo) y conductuales (por ejemplo, consumo de alcohol o tabaco).

6. Síntomas crónicos. Hacen referencia a los efectos negativos, persistentes y prolongados de la respuesta de estrés. Estos síntomas crónicos pueden ser de naturaleza física (trastornos coronarios, úlceras), psicológica (depresión, burnout) y comportamental (escaso rendimiento laboral, absentismo).

7. Características del docente individual. Son aspectos propios y definitorios de cada docente que “modulan” la experiencia de estrés; los datos sociodemográficos, las variables de personalidad, las actitudes y valores personales y la capacidad de cada profesor para hacer frente a las demandas laborales, son ejemplos de este tipo de características.

8. Los estresores potenciales no ocupacionales. Hacen referencia a los aspectos de la vida del docente, que tienen lugar fuera de su centro de trabajo, pero que pueden potenciar o exacerbar el estrés que experimentan en el contexto de la enseñanza (problemas familiares, dificultades económicas, problemas de salud, aislamiento social). Este componente puede convertirse en un estresor en sí mismo o en una reacción frente al estrés ocupacional.

En resumen, para los autores de este modelo, el estrés docente se configura como un proceso que involucra antecedentes, mediadores y consecuentes; sin embargo, el estrés se explica fundamentalmente a partir de la valoración que los individuos realizan de las características de su trabajo (evaluación cognitiva) y de su capacidad para enfrentar los aspectos percibidos como amenazantes de su profesión, ya sea mediante su modificación o reducción a través de acciones concretas (afrentamiento).

**Efecto del Estrés Docente.** Cuando los estresores que convergen en una organización escolar empiezan a tener impacto en la personalidad de un docente se puede decir que inicia el proceso de estrés o malestar docente. El proceso se inicia con la aparición de sentimientos de desconcierto e insatisfacción, que surgen por la influencia directa o indirecta de los factores relacionados con el entorno laboral. Estos sentimientos generan el desarrollo de esquemas de inhibición en la actuación con los alumnos y, en general, en toda la actividad educativa. Surge el deseo de solicitar peticiones de traslado para huir de las situaciones conflictivas que empiezan a generarse y, en algunos casos, culmina con el abandono de la docencia. Sin embargo, ante la imposibilidad real de optar por el abandono de la profesión, y como un mecanismo de escape o de desahogo para poder huir de una situación que empieza a ser límite, aparece el absentismo laboral (Del Pozo, 2000, como se citó en Zavala Zavala, 2008).

Las consecuencias posibles del estrés docente en una escuela son:

- Absentismo: asuntos familiares, personales, comisiones laborales, enfermedades somáticas.
- Menos dedicación al trabajo: práctica del rumor, del chisme, del alarde, de la crítica destructiva, la queja constante.
- Quejas internas y externas: clima laboral e institucional dañados.
- Aumento de la rotación del personal: se perciben como cambios, traslados, comisiones.
- Deterioro del rendimiento y productividad: baja productividad pedagógica, administrativa.
- Necesidad o solicitud de aumento de intervención sindical: conflictos constantes, necesidad de medicación.
- Deterioro de la imagen de la organización de parte del personal como de los usuarios externos.

**Repercusiones en el Desempeño Docente.** El cambio social ha transformado no sólo los roles de los profesores y funciones en la escuela, sino toda la actuación o desempeño profesional del docente. Inicialmente, es necesario precisar qué se entiende por desempeño profesional.

Peña (2002) define el desempeño profesional como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Esta primera definición expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.

Las características del desempeño docente en el siglo XXI son muy variadas y a veces contradictorias según los distintos autores e investigaciones. Marchesi (2007, como se citó en Delgado, 2017) señala que el desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características propias de una profesión. Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada

por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. Segundo, la enseñanza se aleja de la imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señas de identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal.

Según Zabalza (2003, como se citó en Delgado, 2017), la educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas: necesita capacidades para ayudar a los niños y jóvenes a que crezcan en sabiduría y discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos. Que los profesores sean capaces de promover el desarrollo personal y moral de los alumnos, a la par de convertirse en referentes éticos y formativos para ellos. Desde esta perspectiva, es importante que los profesores sean conscientes de que la profesión docente tiene un fuerte componente vocacional, lo que exige dedicación, compromiso y preocupación por los alumnos.

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. El estrés laboral de los docentes puede impactar significativamente su desempeño en el aula, además de generar efectos adversos en el bienestar psicológico y físico de los maestros, afectando consecuentemente su rendimiento en la enseñanza.

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 de aprendizaje de los estudiantes.

**Efectos en la Relación Pedagógica y Clima Escolar.** Los modelos teóricos que buscan comprender cómo el bienestar docente puede afectar la efectividad de la instrucción en el aula sugieren que el agotamiento afectará las experiencias y los resultados de los estudiantes. De estas teorías, el Modelo de Aula Prosocial es quizás la más relevante. Esta teoría propone que el bienestar docente y el funcionamiento socioemocional influyen en su capacidad para dirigir eficazmente la instrucción educativa y gestionar las conductas en el aula. Estos factores, a su vez, afectarán los resultados de los estudiantes, como el rendimiento y la motivación. Más específicamente, cuando los docentes tienen dificultades con su bienestar, incluso cuando experimentan síntomas de agotamiento, son más propensos a tener relaciones conflictivas con sus estudiantes, a molestarse cuando los estudiantes no siguen las instrucciones y a tener una visión negativa de ellos (Grayson y Alvarez, 2008, como se citó en Verduzco, Hernández & Ibarra, 2018).

También existen explicaciones teóricas que se encuentran dentro de la propia teoría del burnout. En este sentido, Maslach y Leiter (1999, como se citó en Savio, 2008) propusieron que el burnout docente, y especialmente el agotamiento emocional, conducirá a una menor participación y esfuerzo en la planificación de clases y a un comportamiento social menos favorable hacia los estudiantes. También es posible que el burnout conduzca a otros comportamientos de retraimiento relevantes, como la ausencia total del aula. El agotamiento emocional también hará que los docentes sean más críticos y proporcionen menores niveles de estímulo en respuesta al éxito de los estudiantes. A su vez, los estudiantes pueden sentirse menos competentes y ser menos propensos a internalizar motivos intrínsecos para estudiar, reduciendo colectivamente la capacidad y la profundidad de su aprendizaje.

Otro mecanismo podría explicar cómo el agotamiento docente puede afectar a sus estudiantes. Se trata de un efecto contagio, mediante el cual el agotamiento se transmite de los docentes a sus estudiantes (Bakker y Schaufeli, 2000, como se citó en Savio, 2008). La

investigación en este ámbito ha explorado la capacidad de las personas para captar e imitar señales emocionales, y existe evidencia de que los estudiantes pueden ser particularmente astutos en este sentido. Esta posibilidad implica que los estudiantes también estarán en riesgo de sufrir las consecuencias directas del agotamiento. Esto incluye un menor rendimiento académico, un aumento de las formas de motivación controlada y un aumento de la depresión. Esta posibilidad también explica cómo los docentes pueden influir indirectamente en el bienestar de sus estudiantes. Por lo tanto, es posible que los efectos contagio agraven los efectos directos del agotamiento derivados del comportamiento docente.

### ***Estilos y Estrategias de Afrontamiento al Estrés***

El afrontamiento son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1986, como se citó en Castaño, 2010).

Suls, David y Harvey (1996, como se citó en Castaño, 2010), han llevado a establecer diferencias entre dos conceptos que podrían parecer similares, los estilos de afrontamiento y las estrategias de afrontamiento. Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategias de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. A su vez, las estrategias de afrontamiento serían los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes.

En este sentido, los estilos de afrontamiento se pueden considerar como disposiciones generales que llevan a la persona a pensar y actuar de forma más o menos estable ante diferentes situaciones, mientras que las estrategias de afrontamiento se establecerán en función de la situación.

De acuerdo con Espinosa, Contreras y Esquerra (2009, como se citó en Castaño, 2010), existen dos grandes divisiones, la primera está relacionada a los estilos activos, los cuales implican una confrontación con el motivo de modificar aquello que causa malestar, y los estilos pasivos o centrados en la emoción, relacionados con un cambio en el significado por parte del sujeto, ya que trata de regular las emociones que se manifiestan ante el evento.

La elección de alguno de los estilos varía en cada persona y depende de variables como el contexto y situación, contenido emocional, cultura, magnitud de la demanda, diferencias individuales, recursos con los que el individuo cuente y la personalidad (Espinosa, et. al, 2009, como se citó en Castaño, 2010).

Si bien toda persona utiliza determinados estilos de afrontamiento ante un problema, resulta fundamental la intervención de las organizaciones para reeducar a los trabajadores en la adquisición y fortalecimiento de estrategias centradas en la resolución del problema, ya que estas son las que resultan ser mucho más eficientes para el empleado y con ello para la empresa misma. Aunque estas estrategias son individuales, el control de los estresores en relación a la frecuencia o aparición no puede ser modificado por la persona debido a que en ocasiones es generado por el entorno.

### ***Funciones de Afrontamiento***

Lazarus y Folkman (1984, como se citó en Castaño, 2010) señalan que la función del afrontamiento tiene que ver con el objetivo que persigue cada estrategia, por lo tanto, el resultado está referido al efecto que cada estrategia tiene. El afrontamiento puede afectar directa o indirectamente a las reevaluaciones, y por lo tanto, también puede ser un antecedente causal de la emoción posterior. Así, el afrontamiento afecta el proceso de la emoción de dos modos, afrontamiento dirigido al problema y afrontamiento dirigido a la emoción.

**Afrontamiento Dirigido al Problema.** Las estrategias de afrontamiento dirigidas al problema son similares a las utilizadas para la resolución del mismo, tales como: definición del problema, búsqueda de soluciones alternativas, consideración de las alternativas en base a su costo y beneficio y a su elección y aplicación. La resolución de problemas implica un objetivo, un proceso analítico dirigido principalmente al entorno, así, en este tipo de afrontamiento se distinguen dos grupos de estrategias dirigidas al problema, las que hacen referencia al entorno, al igual que la resolución de problemas; y las estrategias que hacen referencia al interior del sujeto, estrategias encargadas de los cambios motivacionales o cognitivos como la variación del nivel de aspiraciones, la reducción de la participación del yo, la búsqueda de canales distintos de gratificación, el desarrollo de nuevas pautas de conductas o el aprendizaje de nuevos recursos y procedimientos.

**Afrontamiento Centrado en la Emoción.** Lazarus y Folkman (1984, como se citó en Castaño, 2010) distinguen diversos modos de afrontamiento centrados en la emoción, siendo estos entendidos como los procesos cognitivos encargados de disminuir el grado de trastorno emocional, e incluyen estrategias como la evitación, la minimización, el distanciamiento, la atención selectiva, las comparaciones positivas y la extracción de valores positivos a los acontecimientos negativos.

### ***Burnout***

Aunque el término de *burnout* ya había sido acuñado con anterioridad, es Freudenberg quien lo incorpora al mundo de la psicología laboral. Este especialista, aludió que el síndrome es producto del estrés laboral de curso crónico, a su vez debuta en el agotamiento emocional, disminución de la autoestima, ineficiencia en la realización de las tareas y dificultades en la comunicación interpersonal (Del Pozo 2000, como se citó en Zavala Zavala, 2008).

Según Maslach (1981, como se citó en Savio, 2008), la tarea de los docentes los lleva a implicarse durante muchas horas al día en los problemas, dificultades, preocupaciones y

necesidades de sus alumnos, e incluso en los problemas que enfrentan los padres y familias de sus alumnos, en los cuales no siempre pueden contribuir para su solución. El contexto escolar y la demanda de estos nuevos roles del docente hacen que el mismo se sienta frustrado cuando descubre que no puede solucionar todas las problemáticas que se le presenten, superando dichas demandas sus posibilidades. Esta realidad genera un desgaste personal importante, lo que puede conducir a un estrés crónico, al desgaste emocional e incluso al síndrome de burnout. El burnout es un síndrome compuesto por tres dimensiones. La primera está constituida por un estado de agotamiento emocional que lleva a que el sujeto sienta que no es capaz de dar más de sí (cansancio emocional). Dicho agotamiento es acompañado de manifestaciones somáticas y psicológicas como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad. Generalmente constituye la primera fase del proceso y presenta una progresiva pérdida de las energías vitales, y una desproporción cada vez más significativa entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado, lo que lleva a las personas a dejar de disfrutar las tareas que realizan.

En segundo lugar, también genera actitudes y sentimientos negativos hacia los clientes o usuarios de la tarea y hacia los colegas (despersonalización). Los sujetos que padecen el síndrome presentan una actitud impersonal, con aislamiento de los demás y con intentos de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso que sienten en su trabajo.

Un tercer aspecto está dado por la tendencia que manifiesta el profesional a evaluarse negativamente a sí mismo y a su tarea (baja realización personal). En esta fase, el sujeto se retira de todas las actividades que no sean las laborales. Hay pérdidas de ideales y un creciente alejamiento de actividades familiares, sociales y recreativas.

La manifestación del *burnout* en grupos de riesgo, como son los docentes, aparece cuando el estrés es crónico y los mecanismos de afrontamiento del individuo no son los más adecuados. Además, se encuentra relacionado con el entorno laboral y los factores

motivacionales, y se manifiesta con diferentes deterioros de la salud física y mental. El *burnout* también puede interpretarse como una capacidad de respuesta no adecuada ante una diversidad de demandas no satisfactorias que pudieran ser desde un trabajo monótono y aburrido, hasta una labor cuyos constantes requerimientos de conocimiento sean excesivos (demasiados conflictos emocionales, situaciones de no valoración laboral y personal e inclusive pobre remuneración). Entonces, una serie de consecuencias físicas y psicológicas negativas comienzan a normalizarse entre los individuos en contextos donde se carece tanto de expertos como organismos que adviertan sobre estos cambios y el peligro que conllevan.

El síndrome de *burnout* se manifiesta como fatiga, caracterizada por la pérdida de motivación, falta de energía y apatía resultante del estrés persistente experimentado en situaciones laborales desafiantes. Se asocia con una menor satisfacción personal y despersonalización, altos niveles de estrés y múltiples problemas físicos y mentales, alteraciones del sueño, reducción de la productividad y motivación, y un mayor riesgo de ausencia por enfermedad.

El estrés del profesor puede ser definido como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo del profesor, y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos.

A su vez, Kyriacou y Sutcliffe (1997, como se citó en López Otero, 2006) enuncian que el *burnout* docente se define como “la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo que resultan de algún aspecto del trabajo del docente” (p. 164) . También se define como una experiencia de procesos afectivos negativos, como el enojo, la ira, la impotencia, la ansiedad, la baja autoestima, la depresión a consecuencia de la excesiva carga del docente donde también se

observan cambios fisiológicos y químicos (Sutcliffe, 1997, como se citó en López Otero, 2006).

Otras características por demás resaltantes del padecimiento de *burnout* son enunciadas por Colangelo (2004, como se citó en Zavala Zavala, 2008), el cual dice que los docentes que lo padecen, generalmente se sienten como si fueran incapaces de apoyar a sus estudiantes e inclusive actitudes más negativas hacia ellos, padres y colegas, así como incapaces de lograr metas. Los maestros con síndrome de desgaste laboral están menos comprometidos para crear buenas lecciones, corregir y revisar trabajos y tienen menos tolerancia a las interrupciones comunes de la clase.

### ***La Importancia de la Inteligencia Emocional como Factor Protector***

La profesión docente en las diferentes etapas educativas está cargada de una gran cantidad de competencias, las cuales deben ser adquiridas y transmitidas. Asimismo, han de crear situaciones y contextos que promuevan el éxito y el desarrollo integral tanto del alumnado como del proceso enseñanza-aprendizaje, transmitiendo conocimientos a nivel cognitivo y emocional que les permitan tomar decisiones acertadas ante las diversas situaciones.

Son diversos los estudios que arrojan datos poniendo de manifiesto que la Inteligencia Emocional (IE) influye en los contenidos del pensamiento, en los procesos implicados de los mismos, además de tener un papel fundamental en las interacciones sociales (Molero, 2018).

De este modo, actualmente existe un número considerable de investigaciones, las cuales sugieren que la IE conforma la base de competencias sociales y emocionales además de ser predictor del éxito tanto en el ámbito académico como en el profesional (Dolev y Leshem, 2017, como se citó en Molero, 2018). De tal manera, según Salovey y Mayer (1990, como se citó en Molero, 2018), la IE puede definirse como la capacidad de autorregular, discriminar y utilizar las propias emociones, así como de comprender y empatizar con lo que nos transmiten los demás, favoreciendo la calidad y salud mental de los trabajadores, es decir,

aquellos sujetos emocionalmente inteligentes suelen desempeñar papeles de líderes, poseen una mejor capacidad para afrontar situaciones difíciles, además de presentar altos niveles de rendimiento en el trabajo (Cazalla, 2016, como se citó en Molero, 2018).

Por ello, los términos emoción e inteligencia muestran una estrecha relación, ya que diversos autores definen las emociones como el medio necesario que facilita la toma de decisiones inteligentes dándole al ser humano un sentido integral. Y es que la IE en los docentes no solo debe mejorar la capacidad mental y predecir el éxito laboral, sino que debe ayudar al alumnado a que conozcan y entiendan sus emociones, capacitándolos para tener una vida plena (Kotaman, 2016, como se citó en Molero, 2018).

En este sentido, los docentes que poseen un alto nivel de IE, son aquellos que se centran en buscar soluciones, caracterizándose por poseer un mayor grado de optimismo y positivismo que les permite hacerlo. Ya que el desempeño laboral de estos profesionales está expuesto a continuos desafíos, de ahí la importancia de adquirir y desarrollar niveles adecuados de IE que les permita generar medios para evitar sentimientos negativos, sustituyéndolos por un mayor compromiso afectivo (Sarkhosh y Rezaee, 2014, como se citó en Molero, 2018).

Sin embargo, la gran carga de interacciones a las que los docentes se enfrentan y las demandas emocionales, provocan que el nivel de satisfacción por el desempeño laboral decaiga, llegando en ocasiones a generar efectos sobre el qué se enseña y cómo se enseña (Peña y Extremera, 2015, como se citó en Molero, 2018). Por lo que se puede apreciar la gran relación existente entre la IE y los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como la importancia de conocer la naturaleza de las emociones que se generan dentro del ámbito educativo.

Por consiguiente, la IE es un término propuesto por la psicología, el cual está formado por una serie de competencias socio-emocionales básicas que toda persona ha de desarrollar.

Además, estas competencias tienen una gran aplicación educativa, ya que abarcan las interacciones persona-ambiente y le confieren una gran importancia al aprendizaje (Eal, 2016, como se citó en Molero, 2018).

Y es que, tradicionalmente, la educación en sus diferentes etapas se ha focalizado en los aspectos académicos, obviando los aspectos sociales y emocionales, los cuales tienen una estrecha relación entre el correcto funcionamiento del aula y el bienestar personal, tanto de los alumnos como del profesorado (Shapira y Levy, 2016, como se citó en Molero, 2018).

La Inteligencia Emocional se entiende como la capacidad de dirigir y regular las emociones con el fin de alcanzar determinadas metas. Combina dimensiones racionales y afectivas, y brinda a los docentes la habilidad de escuchar y comunicarse de manera eficaz. Esto les permite adaptarse y responder con mayor flexibilidad y creatividad ante diversas situaciones conflictivas, controlar la impulsividad e inspirar confianza y motivación tanto en su propio trabajo como en sus estudiantes (Snow y Scott, 2017, como se citó en Molero, 2018).

## **Materiales y Métodos**

En el siguiente capítulo se realiza una descripción de la metodología implementada en las Prácticas Profesionales Supervisadas. Abarca los pasos para alcanzar los objetivos propuestos, la unidad de análisis, los docentes de la institución y las diferentes actividades realizadas.

Las actividades se desarrollaron a lo largo de 150 horas en una institución educativa, distribuidas en un período de aproximadamente ocho semanas, con una asistencia de lunes a viernes durante el turno mañana, con una carga horaria de cuatro horas diarias.

La metodología implementada es de tipo cualitativo, lo que significa que busca comprender fenómenos sociales, educativos, culturales o humanos a partir del análisis de significados, experiencias y percepciones de las personas. Se realizaron observaciones áulicas, entrevistas y encuestas al cuerpo docente de la institución, con el objetivo de identificar y comprender sus percepciones, sentimientos, pensamientos y experiencias personales a lo largo de todo el período de prácticas. Esto permitió abordar los datos desde un enfoque interpretativo centrado en los docentes como unidad de análisis. La institución cuenta con 60 docentes en el nivel secundario de los cuales 46 respondieron la encuesta de Formulario de Google y 15 fueron los seleccionados para las entrevistas semidirigidas. La decisión de elegir 15 docentes fue por recomendación de la institución debido a que los docentes se encontraban en el cierre del cuatrimestre y no contaban con mucho tiempo disponible para la realización de las entrevistas.

### **Entrevistas con el Equipo de Orientación Escolar y con el Equipo Directivo**

La práctica profesional inició con una reunión con el Equipo de Orientación Escolar y el Equipo Directivo donde se presentaron los objetivos y alcances de la misma, así como también se acordaron pautas de colaboración y participación. Este primer encuentro tuvo como objetivo principal la familiarización con la dinámica institucional.

Además, se presentó el rol y las funciones a desempeñar durante la práctica, así como también, la visión, misión y valores de la escuela. Se dialogó sobre las características del alumnado y los proyectos institucionales vigentes y, por último, se mencionaron los principales desafíos que enfrenta la institución actualmente.

Los objetivos para esta instancia fueron identificar y comprender las prácticas pedagógicas, estrategias de intervención y dinámicas institucionales para reconocer fortalezas, necesidades y áreas de mejora.

Antes de realizar la intervención con los docentes, se llevaron a cabo entrevistas abiertas en las que formó parte todo el Equipo Directivo, la Licenciada en Psicología y la Licenciada en Psicopedagogía, con el objetivo de conocer la percepción del Equipo de Orientación Escolar y del Equipo Directivo respecto a las vivencias laborales de los educadores de la institución educativa.

En particular, las entrevistas posibilitaron indagar en torno a las condiciones laborales, los factores organizacionales y las demandas cotidianas que pueden contribuir al estrés docente, así como las herramientas institucionales disponibles para su afrontamiento.

A partir de las intervenciones realizadas, incluidas las observaciones áulicas y las entrevistas con el Equipo de Orientación Escolar y el Equipo Directivo, se diseñó e implementó un proyecto de intervención destinado al cuerpo docente de la institución, donde se ofreció un espacio personal y privado para que ellos pudieran compartir experiencias personales, pensamientos y emociones acerca de su profesión.

### **Observaciones Áulicas**

Una de las primeras intervenciones fueron las observaciones áulicas para analizar las dinámicas de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan en el aula. La metodología implementada fue la observación no participante, la misma consistió en la elaboración de registros escritos de las clases, las cuales fueron útiles para comparar las prácticas de los

distintos docentes y cursos observados. Los puntos a observar fueron indagar el vínculo docente-alumno y las relaciones de los alumnos entre sí. Además, se prioriza el registro de aspectos vinculados a la organización del tiempo, la gestión de la disciplina, la interacción con los alumnos y la respuesta emocional del docente ante imprevistos.

Se realizaron observaciones en 2do año A y B correspondientes al ciclo básico de la educación secundaria y en 4to y 5to año con orientación en Ciencias Naturales. El propósito de las mismas fue reconocer y analizar las estrategias de enseñanza y aprendizaje implementadas en el aula, comprender la dinámica de interacción entre docentes y estudiantes e identificar factores pedagógicos, organizativos y relacionales que puedan influir en el nivel de estrés del docente y en su desempeño profesional.

### **Proyecto “Entre la Tiza y la Calma”**

Luego de la etapa inicial de observación, indagación y entrevistas con los distintos equipos de la institución, surgió la necesidad de focalizar el trabajo en los docentes. En este marco, se diseñó el proyecto “Entre la Tiza y la Calma”, cuyo propósito fue comprender de manera integral las experiencias y percepciones vinculadas al estrés laboral en el ámbito educativo. La unidad de análisis fueron docentes de nivel secundario de la institución. La elección del nombre buscó no sólo aludir a la problemática del estrés, sino también a transmitir una perspectiva orientada al cuidado, el equilibrio y el bienestar.

El proyecto tuvo como objetivo principal analizar el estrés docente, entendiendo este proceso como un primer paso fundamental para avanzar hacia la construcción del bienestar integral de los docentes. Para ello, se consideraron los factores internos y externos que influyen tanto en sus niveles de estrés como en su bienestar emocional y en su desempeño profesional. Además, como objetivo particular, se planteó indagar sobre los recursos personales e institucionales que favorecen un afrontamiento saludable del estrés.

Dicho proyecto está conformado por dos actividades:

### ***Primera Actividad: Encuesta Formulario de Google***

En primer lugar, se implementó una encuesta en formato de formulario de Google destinada a todos los docentes de la educación secundaria de la institución. La misma cuenta con preguntas mixtas, para identificar experiencias y percepciones personales en torno a la percepción de estrés individual, si cuentan con apoyos institucionales relacionados con la temática y sus recursos personales para gestionar sus emociones. Se seleccionaron preguntas orientadas al objetivo de la investigación. Se tuvo en cuenta la realidad institucional y el perfil de los docentes participantes diseñado en ítems ajustados a su experiencia laboral cotidiana. El objetivo de la misma fue poder recoger información general sobre los niveles de estrés en los educadores y sus causas principales, síntomas físicos y emocionales implicados, así como también sus estrategias personales de afrontamiento, con un enfoque descriptivo (Véase Apéndice A).

### ***Segunda Actividad: Entrevistas Semidirigidas***

En segundo lugar, se conformaron 3 grupos de docentes implementando como criterio de agrupamiento la antigüedad en el rol docente, a los cuales se les aplicó una entrevista semidirigida con el objetivo profundizar en la comprensión de las experiencias subjetivas de los docentes en relación con el estrés laboral, indagando en las percepciones, manifestaciones y significados que atribuyen a las causas del estrés y a las estrategias que emplean para afrontarlo en su práctica profesional (Véase Apéndice B).

Asimismo, es un estudio transversal que analiza a distintos sujetos y una sola variable en un único momento y de forma horizontal, para compararlos entre sí, en una duración de ocho semanas. El tipo de fuente dentro del estudio es de campo, donde la recolección de datos se realiza directamente a partir de los docentes entrevistados.

## **Resultados**

En el presente apartado se exponen los hallazgos obtenidos a partir de la implementación del proyecto de intervención “Entre la Tiza y la Calma”. Su propósito es presentar de manera fundamentada las experiencias, pensamientos y necesidades de los docentes de la institución educativa.

A partir de los objetivos específicos planteados en este trabajo, los hallazgos incluyen tanto los datos derivados de la encuesta de formulario de Google, como de las entrevistas semidirigidas, así como también los registros obtenidos de las observaciones áulicas. Además se incluyen experiencias y vivencias de los docentes.

### **Entrevistas con el Equipo de Orientación Escolar y con el Equipo Directivo**

Durante el primer contacto con la institución, se encontraron presentes los miembros del Equipo Directivo y los miembros del Equipo de Orientación Escolar. Se acordó la asistencia de lunes a viernes, ya que cada día se contaba con la presencia de un profesional del Equipo de Orientación, ya sea psicólogo o psicopedagogo, para acompañar.

Se presentaron los roles y funciones a desempeñar durante la estancia en la institución educativa. Los mismos fueron brindar apoyo al equipo de orientación en las diversas tareas relacionadas con la salud mental de los estudiantes, el aprendizaje y la convivencia escolar. Identificar dinámicas institucionales y adquirir experiencia práctica supervisada. Como una función más específica, se planteó la posibilidad de evaluación e intervención, siempre con supervisión, de alguna necesidad puntual dentro de la institución, de forma que el paso por la misma pueda ser significativo y fructífero para ambos.

Luego de la observación no participante realizada y del planteo de funciones y roles esperados por parte de la institución, el Equipo de Orientación y Apoyo Escolar reciben demandas diarias, a través de una plataforma institucional, por parte de los docentes, directivos y preceptores y ponen en marcha la intervención inmediata, según la situación lo

amerite. Si es una situación que requiera del llamado de atención de los padres se concreta una reunión con los mismos para discutir la situación y buscar soluciones en conjunto. Si la situación puede resolverse dentro de la institución, por ejemplo en situaciones de bullying, se interviene con la implementación de una sanción, que consiste en firmar un llamado de atención.

Por último, una vez por semana, el Equipo de Orientación Escolar se reúne con el Equipo Directivo para discutir y hacer una puesta en común sobre cómo actuar en las distintas situaciones presentadas en la institución.

Entre ellos contaron acerca de los resultados de encuestas realizadas a los alumnos sobre el desempeño de los profesores. Dichas encuestas son realizadas por la institución con el objetivo de conocer la percepción de los estudiantes sobre el desempeño de los docentes. Se mencionó en una de las reuniones la mala calificación que tuvieron algunos docentes. Los alumnos refirieron tener dificultades para comprender los contenidos, un escaso acompañamiento por parte del docente y una debilidad en la comunicación docente- alumno, lo que despertó el interés en trabajar con ellos.

Además, durante las primeras semanas de prácticas surgió la inquietud respecto a la concurrencia de los docentes recurrían al Equipo de Orientación Escolar, ya que se observó una escasa frecuencia de consultas por parte de ellos. Desde el EOE, se explicó que los docentes no asisten al gabinete, sino que únicamente realizan derivaciones de alumnos a través de la plataforma institucional. Esta preocupación motivó la elaboración del proyecto Entre la Tiza y la Calma.

El equipo reconoció su papel como mediador y acompañante en situaciones de malestar docente, pero también planteó limitaciones vinculadas a la falta de tiempo para sostener un abordaje más profundo y continuo.

En una de las reuniones, se planteó dicho proyecto con el objetivo de obtener aprobación por parte de los Equipos para poder llevarlo a cabo. Una vez aprobado el proyecto, se puso en marcha la intervención.

### **Observaciones Áulicas**

Se realizaron observaciones no participantes en cuatro cursos de la institución. Dos correspondientes al ciclo orientado, 4to y 5to año con orientación en Ciencias Naturales, y dos del ciclo básico, 2do año A y B. Se analizaron estrategias de enseñanza de los docentes, así como también, el vínculo docente-alumno. En el caso de los cursos de ciclo básico, se observó en primera persona, estrategias de afrontamiento por parte del docente para retomar el control de una clase desorganizada. Se observaron distintos métodos de enseñanza utilizados como trabajo grupal y el debate entre los alumnos. Se pudo identificar el clima del aula y las condiciones que favorecieron y obstaculizaron el aprendizaje. Además, la utilización de recursos como el uso de una pantalla interactiva con la que cuenta la institución.

En 4to Naturales y 5to Naturales, los cursos de ciclo orientado, se pudo identificar una adecuada organización de clase, así como también una dinámica de clase fluida y comunicación constante. Se percibió al docente en una posición cómoda, junto con estudiantes participativos, receptivos y con buena predisposición para la tarea. Se evidenció también la preparación por parte del docente a la hora de planificar la clase, destacando su preocupación por la enseñanza, buscando siempre que el estudiante cuente con las herramientas necesarias para un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje. Se destaca un clima áulico favorable con respeto y participación, claridad en la explicación de los contenidos y una adecuada gestión del tiempo, en la que se pudieron brindar los conocimientos planificados para esa clase. Todo esto se pudo evidenciar por la colaboración que tenían los alumnos entre sí, se despejaban las dudas entre ellos, interactúan con el

profesor de una manera fluida, lograban terminar las tareas propuestas por el docente en tiempo y forma. Su manera de trabajar fue ordenada, organizada en bloques de acuerdo a las temáticas que se iban presentando. Las condiciones favorecieron el proceso de aprendizaje ya que todos se encontraban dispuestos a realizar la tarea y escuchar al profesor. Se observaba compañerismo entre ellos.

Sin embargo, en contraste con las observaciones realizadas en los cursos de ciclo básico, estas fueron más conflictivas. Se observaron los cursos de 2do año A y B. Se evidenció una falta de predisposición por parte de los alumnos, así como también falta de interés por la tarea. Hubo reiterados llamados de atención por parte del docente en pos de organizar la clase, debido a que había un grupo de alumnas muy conflictivas, las cuales, a pesar de recibir llamados de atención por parte del profesor, continuaban susurrando entre ellas. Esta situación ocasionó que la dinámica de la clase se viera interrumpida en varias ocasiones, lo que a su vez fomentaba la desconcentración de los demás alumnos. Los estudiantes se tomaron su tiempo antes de realizar las tareas propuestas por el docente, tenían que realizar una tarea en grupo y se demoraron en definirlos y en empezar con la tarea propiamente dicha. Todas estas condiciones dificultaron que se lleven adelante las propuestas para ese día.

Se percibió en el docente cierta incomodidad y frustración ante la situación. Fue el momento donde se pudo observar en primera persona recursos personales del docente para controlar la situación. La estrategia implementada fue llevar a los alumnos a realizar la actividad al aire libre. Afortunadamente, de ese modo, los mismos se mostraron más interesados y pudieron terminar la tarea antes de finalizar la clase.

### **Proyecto “Entre la Tiza y la Calma”**

#### ***Primera Actividad: Encuesta Formulario de Google***

Se obtuvieron 46 respuestas del cuestionario de un total de 60 docentes de nivel secundario que forman parte de la institución. Con respecto al resto de los docentes, no se

obtuvieron respuestas aún cuando se envió la encuesta dos veces por el grupo de WhatsApp correspondiente a los mismos.

De las respuestas recibidas sobre el nivel de estrés que sienten actualmente relacionado a su labor profesional, 9 docentes refirieron tener poco estrés, 20 mencionaron un estrés moderado y 17 refirieron tener un estrés alto a extremo.

Además, resulta relevante observar que 26 docentes manifestaron llevar siempre trabajo a sus hogares. Otros 13 indicaron que lo hacen casi siempre y 7 señalaron que lo hacen solo a veces. Ningún docente refirió no llevar trabajo a su casa.

En lo que respecta al nivel de dificultad que experimentan los docentes para disponer del tiempo necesario para cumplir con sus tareas docentes, fueron 34 los docentes que experimentan una dificultad de moderada a alta. El resto menciona una dificultad moderada a baja. Sin embargo, ninguno refirió no tener dificultades.

Los docentes que refieren presentar síntomas físicos o emocionales relacionados con el trabajo, tales como ansiedad, insomnio, dolores de cabeza e irritabilidad fueron 40, siendo solo 8 los docentes que casi nunca o nunca experimentan síntomas relacionados con su labor docente.

Con respecto al apoyo recibido por parte de colegas en situaciones estresantes, fueron 4 los docentes que mencionan que es insuficiente, los demás refieren que el apoyo es adecuado a excelente.

Haciendo referencia a la fuente de estrés percibida por los docentes, un gran porcentaje de los mismos resaltó como factor principal las exigencias institucionales y la carga de trabajo excesiva, los cuales fueron 33 y 30 respectivamente. Además, fueron 16 los que refieren la falta de tiempo para planificar las clases y la falta de motivación de los alumnos por aprender, lo que genera aún más estrés en los educadores. Con respecto a los problemas de disciplina de los alumnos, solo 10 docentes refirieron este factor como disparador de sus niveles de

estrés. Cabe destacar que únicamente 2 docentes eligieron clima laboral negativo como un factor de estrés.

Por último, 43 docentes refirieron que nunca han recibido una capacitación sobre el manejo del estrés o autocuidado dentro de la institución.

En lo que respecta al apoyo que se espera por parte de la institución, una de las respuestas más repetidas es la importancia de tener espacios de reflexión colectiva o capacitaciones para aprender a manejar el estrés, mencionan “espacios de recreación y/o vuelta a la calma”, que sería oportuno tener jornadas que estén dedicadas a los docentes y a su salud mental. Además se destaca la importancia de la sobrecarga de trabajo por parte de la institución como un factor común en los docentes del colegio. Refieren la necesidad de priorizar tareas y evitar capacitaciones sin objetivos claros, así como también reducir las exigencias y aumentar el respeto y la valoración por el trabajo extra. Se espera, además, tolerancia y flexibilidad con los tiempos de corrección con un enfoque más comprensivo por parte de los directivos.

En cuanto a las respuestas sobre las experiencias personales, la más relevante fue de un docente con cinco años de antigüedad: “Una experiencia que, en mi caso, dispara el estrés docente tiene que ver con la sobrecarga de tareas fuera del horario escolar. Para evaluar por capacidades en cursos numerosos, diseño de pruebas extensas y luego puedo dedicar hasta cinco horas en casa para corregir apenas un curso. A esto se suma la plataforma del colegio: la institución nos pide que continuamente subamos nuevas calificaciones por capacidad, pero *mi escuela digital* solo permite cargar once notas porque debe reservarse un casillero para la nota final. El resultado es doble trabajo, primero subo cada calificación, después debo borrarlas una por una y volver a promediarlas manualmente para dejar espacio al cierre del cuatrimestre.

El problema no termina ahí. Además de cargar los datos, se nos solicita elaborar un documento aparte para notificar a quienes adeudan capacidades (información que, en teoría,

ya figura en la misma plataforma), al tiempo que seguimos corrigiendo trabajos recientes y preparando materiales de repaso extra para los estudiantes.

Otro foco de desgaste es la obligación de asistir a capacitaciones presenciales fuera del horario de clase. Reconozco la importancia de la formación continua, pero en el nivel secundario, la mayoría trabajamos en varios colegios y rara vez contamos con tardes libres. Las jornadas obligatorias implican ausentarnos en otras escuelas o sacrificar los pocos momentos de descanso en casa. Lo razonable sería que estas formaciones se dicten dentro del horario laboral, con suspensión de clases, de modo que no perjudiquen ni a los docentes, ni a los alumnos de las otras instituciones.

Finalmente, desde el gabinete pedagógico se nos pide adaptar contenidos y evaluaciones para alumnos con necesidades específicas. En una clase de 28 chicos, preparar versiones alternativas y brindar atención personalizada añade otra ruta de estrés y más horas de planificación dentro del aula. Reconozco que es importante incluir a los estudiantes que requieren apoyos específicos así como garantizarles una trayectoria escolar significativa. Sin embargo, también observo que, a pesar de estas exigencias, la institución no ofrece recursos concretos ni gestiona soluciones para acompañar a estos alumnos de manera efectiva. En otros colegios, por ejemplo, se solicita a las familias la contratación de una DAI o se cuenta con personal especializado que colabora en el aula. En cambio, aquí toda la responsabilidad recae sobre el docente del curso, que debe asumir múltiples funciones sin apoyo adicional ni tiempo institucional asignado para hacerlo. Esto no solo aumenta el estrés, sino que también pone en riesgo la calidad de las adaptaciones y la atención que estos chicos realmente necesitan”.

Otra respuesta que resulta importante destacar fue la siguiente: “Duermo poco y nada, no tengo tiempo para actividades o vínculos personales, descuido todas las demás áreas de mi vida, no tengo tiempo de ocio, la sobrecarga mental es excesiva, es muy fuerte la presión de

las consecuencias por no llegar con todo lo que me piden. Lo único que ayuda con todo eso es llegar al aula y tener el cariño de los chicos. Dar clases jamás me resulta un motivo de estrés, sino todo el trabajo y la presión anterior y posterior a las clases”.

Para finalizar un docente reconoce la importancia del rol de la Asesora Pedagógica en el colegio, una profesional recientemente incorporada. Menciona que: “su presencia, ayuda y acompañamiento y tener a quien recurrir cuando sentimos que necesitamos algo en cuanto a lo pedagógico o didáctico me parece grandioso y muy enriquecedor para mi rol docente en la institución, esto contribuye a una disminución en el grado de estrés o preocupación en algunos casos, no en todos. Sin embargo, destacó que es necesario contar con un espacio para los docentes más allá de lo meramente académico”.

### ***Segunda Actividad: Entrevistas Semidirigidas***

Se entrevistaron a 15 docentes divididos en tres grupos distintos. Se consideró esa cantidad de docentes por ser un número significativo de análisis y por la disponibilidad de tiempo de los mismos, ya que el profesorado se encontraba en la etapa de cierre del cuatrimestre y carecían del mismo. El criterio de agrupación fue la antigüedad que contaba cada uno en el rol docente. Las preguntas realizadas fueron orientadas a indagar el nivel de estrés de cada uno, cuáles eran las principales fuentes del mismo y si contaban con alguna estrategia personal para afrontarlo

Se encontraron diferencias en los distintos grupos en cuanto a niveles de estrés y organización del tiempo para cumplir con sus tareas docentes.

Los docentes del primer grupo, los cuales llevan menos de cinco años en la profesión, refirieron tener niveles de estrés muy elevados, presentando síntomas relacionados al cansancio y agotamiento. Lo más relevante fue que todos mencionaron la misma fuente de estrés, carga excesiva de trabajo y exigencias institucionales. Los cinco hicieron referencia a “no tener vida social” o tener que renunciar a cosas de la vida cotidiana (tales como ir al

gimnasio, yoga) por el hecho de cumplir con las tareas docentes y los tiempos impuestos por la institución. Sin embargo, se destacó un buen clima laboral en cuanto relaciones con los colegas, quienes se brindan apoyo mutuamente para afrontar situaciones difíciles. En cuanto a los síntomas presentados se hizo referencia a niveles elevados de ansiedad, insomnio, cansancio constante, dolores de cabeza y dolores de garganta, hasta el punto de quedarse sin voz. Las estrategias de afrontamiento mencionadas fueron muy variadas, algunos mencionaron tener necesidad de salir a hacer actividad física, mientras que otros se inclinaron por prácticas menos saludables, como por ejemplo, fumar o refugiarse en la comida. Un punto muy relevante fue que ninguno asiste a terapia psicológica, aún cuando hacen referencia a tener niveles elevados de ansiedad y dificultades para manejar sus emociones. Por último, se les preguntó qué cambio consideraban oportuno por parte de la institución para reducir su nivel de estrés, todos mencionaron la cantidad de exigencias por parte de la institución, como por ejemplo, capacitaciones un día sábado o capacitaciones a fin de cuatrimestre, el cual es un momento de muchas responsabilidades para ellos, sin mencionar la falta de tiempo que los docentes disponen en esa época del año. Se mencionó además la necesidad de un espacio para los docentes en el que se les pueda brindar herramientas, no solo para la enseñanza, sino también para su crecimiento personal y bienestar emocional.

Los docentes del segundo grupo, los cuales llevan trabajando en la institución entre cinco y diez años, hacen referencia a tener niveles de estrés elevados pero, a diferencia del grupo anterior, en momentos específicos del año. Se pudo detectar una mayor organización por parte de los mismos, ya que mencionaron distintas estrategias tales como la optimización del trabajo en bloques o la corrección de evaluaciones o planificación de clases en ciertos días de la semana. Otros mencionaron la actualización de materiales utilizados anteriormente, en lugar de crear todo desde cero. Todo esto contribuye a que puedan gestionar mejor el estrés derivado del trabajo.

Mencionan que los alumnos tienen momentos de mucho estrés, como lo son las épocas de exámenes, y que eso se lo transmiten a ellos. Las fuentes de estrés mencionadas, si bien hacen referencia a las exigencias institucionales, pero les preocupa más la falta de motivación e interés de los jóvenes, ver alumnos que no avanzan y no se preocupan por mejorar contribuye a que ellos sientan desconfianza en sí mismos, en su capacidad de enseñanza y refieren que influye en su autoestima. Se destaca la falta de tiempo para cumplir con sus tareas docentes, aún cuando tienen estrategias como las mencionadas anteriormente. Asimismo, se mencionó una buena relación laboral entre los docentes de la institución y los directivos. Los síntomas presentados por los mismos son agotamiento mental constante, mencionan dolores de cabeza, de estómago, estreñimiento, falta de sueño e inseguridad en lo que respecta a su capacidad para la docencia. Las estrategias de afrontamiento utilizadas por este grupo son la cocina, el uso de un instrumento musical y el ejercicio físico. Al igual que el grupo anterior, ninguno asiste a terapia psicológica, ya que refieren no tener tiempo para hacerlo. Los cambios que consideran necesarios dentro de la institución es una reformulación de los contenidos, varios de ellos mencionan que cantidad no es calidad, por lo que debería filtrarse el contenido que se le brinda a los alumnos de modo que sea significativo para ellos. Además, mencionan la necesidad de un espacio para los docentes, haciendo referencia que todas las capacitaciones brindadas en el colegio son destinadas a los alumnos o a técnicas de enseñanza, ninguna para los docentes.

Por último, el grupo de docentes con mayor antigüedad, cuenta con más de diez años dentro de la institución.

Todos ellos refieren tener un nivel de estrés muy elevado, casi extremo. Se menciona la cantidad de horas de trabajo y las exigencias institucionales lo que contribuye a esos niveles de estrés tan elevados. Hacen referencia a la cantidad de alumnos desaprobados, lo que también es una fuente de estrés para ellos, al igual que el grupo anterior, refieren que esta

situación los lleva a cuestionarse su capacidad para enseñar. También se menciona la falta de tiempo, tanto para cumplir con las tareas docentes como para realizar actividades sociales particulares de cada uno. Los síntomas mencionados en este grupo presentan un nivel de afectación más elevado que los anteriores. Un docente mencionó tener un problema dermatológico que le dejó marcas por toda la piel que aún son visibles. Otro mencionó la aparición de una migraña que no presentaba con anterioridad, lo que le trae serios problemas de salud en ciertos momentos del año. El cansancio mental, dolores de cabeza y ataques de ansiedad fue un factor común en este grupo.

Por último, los cambios que este grupo de docentes consideran necesarios en la institución son, al igual que el grupo anterior, la necesidad de reducir el contenido que se les brinda a los adolescentes. Sienten que en el afán de conseguir la excelencia académica, se brinda información que no es relevante para el aprendizaje de los alumnos. Se vuelven a mencionar las capacitaciones de los días sábados y a fin de cuatrimestre como algo para mejorar por parte de la escuela. Se destaca en este grupo de docentes, el trabajo extra que deben realizar al hacerle seguimiento al alumno de último año que se encuentra realizando su monografía, el cual es un trabajo de investigación, que dura todo un año, realizado por los alumnos de sexto año; refieren cierto enojo por ese trabajo extra que deben realizar durante el año y la falta de remuneración por el mismo.

## **Discusión**

En el siguiente capítulo, luego del trabajo de diagnóstico, análisis e intervención de la Práctica Profesional Supervisada, en la cual se plantearon diferentes momentos para abordar las necesidades detectadas en la institución, se generan las siguientes conclusiones.

### **Conclusiones Generales**

El presente trabajo permitió abordar en profundidad la problemática del estrés docente en una institución ubicada en la provincia de San Juan, poniendo en evidencia que este fenómeno no sólo está presente en el ámbito educativo, sino que alcanza niveles significativamente elevados entre los y las profesionales de la institución.

A través de observaciones no participantes, reuniones con el Equipo Directivo y con el Equipo de Orientación Escolar, y de la aplicación de encuestas y entrevistas a los educadores de la institución, fue posible identificar múltiples factores estresores, como lo son las exigencias provenientes de las autoridades, sobrecarga de trabajo y falta de interés por parte de los alumnos.

Además, se exploraron las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes frente a estas situaciones, observándose una amplia variedad de respuestas que van desde mecanismos adaptativos, como apoyo familiar, organización del tiempo y ejercicio físico, hasta otros menos funcionales que podrían comprometer la salud física y mental de los profesionales a largo plazo, como refugiarse en la comida o en el consumo de tabaco.

Retomando el objetivo general de este trabajo, se logró explorar los niveles de estrés en los docentes de la institución. Se consiguió averiguar los factores estresores percibidos por los educadores y explorar emociones, creencias y experiencias personales de los mismos.

Los docentes identifican como necesidad un espacio de ayuda, por lo tanto, es importante brindar herramientas a los mismos para que puedan gestionar correctamente sus emociones, aprender a manejar el estrés y hacer un uso adecuado del tiempo disponible. Además, se

resalta la importancia del papel de la institución en los niveles de estrés percibidos por los docentes.

Con la promoción de lo anteriormente mencionado, se prevendrá que los docentes, debido a sus altos niveles de estrés y ansiedad, deriven en el abandono de la profesión, en un deterioro en su desempeño pedagógico, o en un clima laboral negativo. Se pretende un abordaje preventivo, ya que la función de la Psicología Educacional es proactiva, es decir que no solo es reactiva ante problemas y dificultades, sino que busca prevenir dificultades y promover el desarrollo (Archina, 2013). Además, la Psicología Educacional pone el foco en los procesos psicológicos presentes en el aprendizaje y la enseñanza, por lo que las condiciones del proceso de enseñanza-aprendizaje forman parte de su incumbencia (Archina, 2013), por lo tanto, es de su interés el bienestar de los docentes, los vínculos institucionales y el acompañamiento integral de los mismos.

Los docentes desempeñan un papel primordial a la hora de aportar salud mental y apoyo psicosocial a sus alumnos; para que puedan seguir haciéndolo es fundamental respaldar su propio bienestar. En el presente trabajo se evidenció que la sobrecarga de responsabilidades, la falta de tiempo para la planificación, las exigencias institucionales y la escasa disponibilidad de espacios de contención emocional son algunos de los principales factores que contribuyen a la aparición del estrés docente. Estas condiciones repercuten directamente en el bienestar personal, la motivación profesional y la calidad del vínculo docente-alumno.

Asimismo, se constató que, a pesar del malestar percibido, todos los docentes entrevistados mantienen un alto compromiso con su labor, lo que demuestra la existencia de recursos personales y vocacionales que permiten sostener el trabajo cotidiano aún en contextos adversos. Sin embargo, la persistencia de estas condiciones, sin un abordaje adecuado, podría derivar en síntomas de agotamiento, desmotivación o desgaste emocional, mencionado anteriormente como burnout.

La alta carga de competencias a las que deben responder los profesionales de la educación, el continuo contacto social con todo el entorno educativo y las situaciones que deben resolver diariamente, son factores que ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar una inteligencia emocional adecuada, ya que se relaciona con la realización de un trabajo satisfactorio, un afrontamiento correcto ante situaciones difíciles y una mejor adaptación a las diversidades que se puedan presentar en el aula. Esta habilidad les proporciona la capacidad de reflexionar y gestionar las emociones, además de facilitar la comprensión de lo que sienten las personas que los rodean. Sin embargo, la carga de exigencias institucionales, junto con el sentimiento de cansancio referida por los docentes, origina una situación preocupante, ya que derivan en niveles elevados de estrés e insatisfacción laboral.

### **Proyecto “Entre la Tiza y la Calma”**

Los resultados obtenidos evidencian un nivel muy significativo de estrés laboral entre los docentes de la institución, donde los factores principales de ese estrés están vinculados a exigencias institucionales, sobrecarga de trabajo y falta de tiempo para cumplir con las tareas docentes. La mayoría manifiesta llevar grandes cantidades de trabajo a sus hogares, lo que refuerza aún más la dificultad para desconectarse de las responsabilidades laborales. Asimismo, la ausencia de capacitaciones o de espacios destinados sólo a los docentes revela una necesidad urgente de implementar estrategias de apoyo y espacios de contención emocional. Los docentes expresan el deseo de recibir mayor reconocimiento, flexibilidad y oportunidades de formación orientadas al autocuidado y la gestión saludable de emociones, lo cual podría contribuir a mejorar su bienestar personal, así como también el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar el clima institucional.

Es primordial fomentar el bienestar integral de los docentes ya que la importancia de su rol como educadores va más allá de la mera transmisión de contenidos, sino que su rol es fundamental en el desarrollo individual y social de los alumnos; cumplen un papel clave en la

formación de valores, el desarrollo emocional y la construcción de vínculos sociales positivos dentro de la comunidad educativa.

Comprender el estrés docente no sólo permite describir una problemática, sino que invita a construir instituciones más saludables y sostenibles para enseñar y aprender. El clima organizacional es un conjunto de características permanentes que describen una organización, tiene un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. El clima organizacional es la cualidad o la propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización y que influyen en su comportamiento (Narváez, 2015).

En conclusión, el clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral docente e implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización por lo que es un factor relevante dentro del ámbito de trabajo que haya un clima favorable y la predisposición a un trabajo óptimo que tiene un impacto positivo en la enseñanza, el aprendizaje y la construcción de nuevos conocimientos.

No es menos importante destacar que la profesión docente requiere de una constante formación pedagógica y disciplinar, que posibilite planificar, enseñar y evaluar de manera crítica y reflexiva. Además, exige competencias comunicativas, emocionales y sociales que contribuyan a un clima de respeto, solidaridad y compañerismo. Todo esto sumado a la responsabilidad de formar personas no solo en lo académico, sino en lo emocional y social. Se deben considerar todas estas características a la hora de evaluar el bienestar integral del docente, ya que la docencia implica una tarea multidimensional, en la que influyen no sólo competencias profesionales, sino psicológicas, emocionales y sociales.

Sobre la pregunta “¿Cómo describiría su nivel actual de estrés relacionado con el trabajo?”, los docentes pudieron expresar un alto nivel de estrés, en una escala del 1 al 10,

todas las respuestas refirieron ser de 6 para arriba. Respecto a esta temática, Rodríguez (2021) publicó un artículo científico sobre el Síndrome de Burnout en docentes y diseñó una investigación descriptiva donde las conclusiones fueron que trabajar con personas usualmente genera más estrés que trabajar con cosas, debido a la carga afectiva y emocional que conlleva la relación maestro-alumno. Menciona que la profesión docente es una labor muy demandante que exige habilidades y competencias intelectuales, lo que implica una responsabilidad muy grande ya que son un modelo a seguir, son formadores de los alumnos y su desempeño tiene injerencia en el desarrollo de los mismos. Los factores mencionados hacen que su proceso de trabajo sea más complejo y estresante. Además, menciona que la presencia del estrés hace al individuo más vulnerable a sufrir problemas de salud que se manifiestan con diferentes síntomas, como fatiga física y mental, dolores de cabeza, insomnio, problemas gastrointestinales y cardíacos, irritabilidad, poco autocontrol, frustración y problemas respiratorios y dermatológicos.

Lo mencionado condice con las respuestas obtenidas de las entrevistas, en la que los docentes refieren no sólo experimentar altos niveles de estrés, sino que algunos tuvieron síntomas asociados que fueron de gravedad en su momento. El más destacado fue un docente que experimentó síntomas en la piel, que le dejaron marcas de por vida, el cual tuvo que realizar múltiples consultas médicas hasta que el diagnóstico final fue una erupción en la piel debido a sus altos niveles de ansiedad y estrés relacionado con el trabajo.

El estrés repercute en el docente cuando emociones negativas y desagradables; como el enfado, la ansiedad, la frustración, la depresión, la angustia o el nerviosismo; interfieren en su bienestar y en el desarrollo de su labor profesional (Alvites-Huamaní, 2019, como se citó en Aguilar, 2021); del mismo modo, el docente no puede tener un desempeño laboral óptimo y de calidad, debido a la afectación de falta de energía y entusiasmo que tenía antes para lograr sus metas y cumplir con sus diversas actividades, también cuando el docente tiene jornadas

largas de trabajo, un inadecuado tiempo de descanso, baja remuneración hacen que la docencia sea reconocida como una profesión altamente estresante al tener que enfrentarse a este tipo de situaciones.

Lo señalado se sustenta en otra de las vivencias que mencionan los docentes al sentir presiones por parte de la institución en las que tienen jornadas de capacitaciones los días sábados o al finalizar el cuatrimestre, que es cuando más trabajo tienen durante el año. Además, mencionan que su desempeño no es el mismo cuando se sienten sobrecargados de trabajo, les cuesta innovar en la planificación de clases y algunos mencionaron olvidarse materiales importantes necesarios para el dictado de las mismas. Refieren que afecta inevitablemente el vínculo profesor-alumno, de modo que empiezan a tener pensamientos negativos, baja confianza en sus capacidades como educadores y un deterioro de su autoestima.

Por último, resulta importante destacar las respuestas que hacen referencia a la falta de motivación por parte de los alumnos de hoy en día. Esta desmotivación y falta de interés crea un ambiente de aula negativo que repercute también en los docentes, provocando en ellos un agotamiento emocional, estrés y desinterés por su parte. Se requiere por parte del profesional de la educación que se construya una buena convivencia y conexión con sus estudiantes. Rodríguez (2017, como se citó en Maslach y Jackson) dice que la docencia conlleva un agotamiento de energía y de recursos personales y emocionales como consecuencia al contacto diario con los alumnos, lo que conlleva a una pérdida paulatina de energía física y psicológica, acompañada de fatiga y cansancio.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo permiten concluir que el estrés docente no debe entenderse como una problemática individual, sino como un fenómeno complejo que involucra tanto condiciones personales como institucionales. Su abordaje requiere del

compromiso conjunto de los docentes, el Equipo de Orientación Escolar y el Equipo Directivo, orientado a construir instituciones más saludables, sostenibles y humanas.

### **Acerca de la Utilidad de las Prácticas Profesionales Supervisadas**

Luego de finalizadas las Prácticas Profesionales Supervisadas se considera relevante recalcar su importancia dentro de la carrera, ya que permite relacionar la teoría aprendida con la práctica. Se presentan como una oportunidad de adquirir un acercamiento y conocimiento del área elegida y del mundo laboral en general, por otro lado, se valora que cada alumno pueda vivenciar el rol profesional detectando sus propias fortalezas, debilidades y, a su vez, preferencias de trabajo.

En base a lo vivido y realizado durante los meses de rotación en las Prácticas Profesionales, fue posible identificar fortalezas y debilidades personales. Respecto a las debilidades, es necesario seguir trabajando en la seguridad personal a la hora de tomar decisiones y en la sobreimplicación emocional detectada en cada caso que se presentó.

Sobre las fortalezas se distinguen la capacidad para empatizar, las habilidades de comunicación precisas, la observación y escucha activa, facilidad para establecer vínculos, el respeto por la privacidad y la confidencialidad de cada alumno y docente, creatividad para el armado de talleres y entrevistas, flexibilidad ante los cambios y el entrelazamiento de teoría y práctica. La experiencia de las Prácticas fue altamente enriquecedora y formativa, permitiendo afianzar competencias institucionales y preventivas, y reafirmando la importancia de una intervención psicológica adecuada, sensible y comprometida con la realidad educativa. Las prácticas permitieron un crecimiento personal y profesional.

### **Propuestas**

A la Universidad Católica de Cuyo se le recomienda fortalecer los convenios con instituciones para asegurar espacios adecuados, con referentes profesionales disponibles y tareas acordes al nivel formativo. Garantizar la diversidad de contextos de práctica,

incluyendo el Área Jurídica para enriquecer la formación. También se considera oportuno implementar encuestas de retroalimentación a estudiantes para ajustar el programa de prácticas y buscar la mayor excelencia posible.

Al Área Educacional, se propone continuar con el acompañamiento y apoyo hacia los practicantes. Asimismo, se recomienda ampliar el número de tutores académicos y asegurar su participación desde el inicio de las Prácticas Profesionales, con el objetivo de brindar un acompañamiento constante y favorecer un proceso formativo más integral.

A la Institución Educativa, como continuación del Proyecto “Entre la Tiza y la Calma”, se propone administrar la Escala de Estrés Percibido (PSS-10) para medir los niveles de estrés de sus docentes. Esta escala, desarrollada por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983) es una herramienta popular para medir el estrés psicológico. Se trata de un cuestionario de autoinforme diseñado para medir el grado en que las situaciones de la vida de una persona se perciben como estresantes. Debido a que los niveles de estrés evaluados están influenciados por las molestias diarias, los eventos importantes y los cambios en los recursos de afrontamiento, la validez predictiva del PSS-10 disminuye rápidamente después de cuatro a ocho semanas, por lo que se recomienda administrarlo en distintas épocas a lo largo del año.

Además, se considera conveniente la implementación de encuentros periódicos para los docentes coordinados por el Equipo de Orientación Escolar o por especialistas externos, destinados a compartir experiencias, identificar fuentes de malestar y construir estrategias colectivas de afrontamiento. Estos espacios destinados a los docentes favorecerán la comunicación, la escucha y el fortalecimiento del clima institucional.

Sería fructífero también, el brindar talleres centrados en técnicas de manejo del estrés, relajación, respiración consciente o mindfulness, con el fin de brindar herramientas que los docentes puedan incorporar en su vida cotidiana y laboral.

Ofrecer jornadas de formación sobre inteligencia emocional, comunicación asertiva y gestión de conflictos, de modo que los docentes cuenten con herramientas para afrontar situaciones de tensión dentro del aula y en la relación con sus colegas.

## Referencias

- Aguilar, W. F. P., Talepcio, J. D., & Rodríguez, C. L. A. (2021). Estrés Laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25-33.  
<https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.03.02>
- Angulo, D. J. B., Lainez, V. M. R., De Lourdes Díaz Nivelá, C., Chiriguayo, J. T. A., Zuñiga, G. A. P., & De León, T. A. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Arón, A. M., Milicic, N., Sánchez, M., & Subercaseaux, J. (2017). *Construyendo juntos: Claves para la convivencia escolar*. Agencia de Calidad de la Educación.  
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/4487>
- Calcina, Y. C. (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 Nestor Cáceres Velásquez. *Scielo Analytics*, 5(1), 22-29  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5315629.pdf>
- Castaño, E. F., & Del Barco, B. L. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *Redalyc (Universidad Autónoma del Estado de México)*, 10(2), 245-257.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56017095004>
- Delgado, L., & Jorge, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura].  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP\\_8ee53145c14f7c760a190890c1a16efc](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_8ee53145c14f7c760a190890c1a16efc)

Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84

<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

López Otero, X. M. O., Mariño, M. J. S., Bolaño, C. C., Del Carmen Pardiñas Añón, M., Redondo, L. M., & Fernández, D. P. (2006). *Estrés laboral y "burnout" en profesores de Enseñanza Secundaria*. Díaz de Santos.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=825885>

Molero, P. P., Jiménez, J. L. U., Arrebola, R. M., Ruz, R. P., Martínez, A. M., & Valero, G. G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática//Emotional intelligence in training and teaching labor performance: a systematic review. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128.

<https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>

Peláez, J. L., Chinchilla, N., Capítulo, I., -Peláez, L., Chinchilla-Giraldo, J., Estrés, N., Ramírez, D. E. Á., López-Peláez, J. A., Meneses-Urrea, L., Estrés, Y., Dislipidemias, J., Peláez, N. L., & Chinchilla, G. (2021). *Estrés y dislipidemias*. En Editorial Universidad Santiago de Cali eBooks (pp. 73-89).

<https://doi.org/10.35985/9789585147690.3>

Peña, C., Díaz Gutiérrez, L., Goiri Pueyo, E., V. L. (2002, 1 noviembre). Estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés: un análisis comparativo entre bomberos con y sin experiencia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/6e7b33fdea3adc80ebd648fffb665bb8>

Savio, S. A. (2008). El síndrome del burnout: un proceso de estrés laboral crónico. *Revista Hologramática*, 8(1), 121-138.

[https://www.cienciaried.com.ar/ra/usr/3/590/hologramatica08\\_v1pp121\\_138.pdf](https://www.cienciaried.com.ar/ra/usr/3/590/hologramatica08_v1pp121_138.pdf)

Verduzco, R. o. F., Hernández, C. G., & Ibarra, S. M. M. (2018). El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf>

Zavala Zavala (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/1743>

## Apéndice

### Apéndice A: Encuesta Formulario de Google a los Docentes de la Institución

## Nivel de estrés de los docentes

¡Hola! Soy María Florencia Vera García y me encuentro actualmente realizando mi trabajo de investigación final para recibirme en la Licenciatura de Psicología.

El objetivo de este estudio es explorar si los docentes del Colegio San Pablo experimentan o no situaciones relacionadas con el estrés laboral, a partir de una serie de preguntas orientadas a indagar distintos aspectos de su práctica docente, sus vínculos institucionales y las estrategias que utilizan en el día a día.

Su participación es completamente voluntaria y confidencial.

Desde ya, ¡muchas gracias por su tiempo y colaboración!

Nivel Educativo en el que trabaja actualmente \*

Primario

Secundario

Universitario

Otros: .....

---

Antigüedad como docente \*

- Menos de 1 año
- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- Más de 10 años

---

Número aproximado de estudiantes a su cargo \*

- Menos de 50
  - 51 a 100 alumnos
  - 101 a 150 alumnos
  - Más de 150
-



¿Qué tanto estrés siente actualmente relacionado con su labor docente? \*

- Nada de estrés
- Poco estrés
- Estrés moderado
- Mucho estrés
- Estrés extremo

¿Con qué frecuencia lleva trabajo a casa fuera de su horario laboral? \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Qué nivel de dificultad experimenta para \*  
disponer del tiempo necesario para  
cumplir con sus tareas docentes?

- Ninguna dificultad
- Baja
- Moderada
- Alta
- Muy alta

¿Con qué frecuencia experimenta síntomas físicos o emocionales relacionados con el trabajo \*  
(ansiedad, insomnio, dolores de cabeza, irritabilidad, etc.)?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

¿Cómo calificaría el apoyo que recibe de sus directivos o \*  
colegas ante situaciones complejas o  
estresantes?

- Muy insuficiente
- Insuficiente
- Adecuado
- Bueno
- Excelente

¿Cuál de los siguientes factores considera que más contribuyen a su estrés laboral? \*

- Carga de trabajo excesiva
- Falta de tiempo para planificar
- Problemas de disciplina con los estudiantes
- Falta de recursos didácticos o tecnológicos
- Exigencias institucionales
- Presión de padres de familia
- Clima laboral negativo
- Otros: .....

¿Ha recibido alguna capacitación sobre el manejo del estrés o autocuidado dentro de la institución? \*

- Si
- No

¿Cuenta con alguna estrategia personal para manejar el estrés? (Ir a terapia, técnicas de relajación, yoga, etc.) \*

Texto de respuesta largo  
.....

¿Qué tipo de apoyo le gustaría recibir por parte de la institución para reducir el nivel de estrés laboral? \*

Texto de respuesta largo  
.....

¿Desea compartir alguna experiencia o sugerencia relacionada con el estrés docente?

Texto de respuesta largo

---

## **Apéndice B: Modelo de la Entrevista Para Evaluar el Nivel de Estrés en un Docente de Secundaria**

### **Contexto General**

1. ¿Cuántos años lleva trabajando como docente de secundaria?
2. ¿Cuántas horas trabaja en promedio a la semana? (incluyendo trabajo en casa)
3. ¿Cuántos grupos y estudiantes tiene a su cargo?

### **Percepción del estrés**

4. ¿Cómo describiría su nivel actual de estrés relacionado con el trabajo? (bajo, moderado, alto) ¿Por qué?
5. ¿Cuáles son las situaciones laborales que más le generan tensión o preocupación?

### **Factores laborales asociados al estrés**

6. ¿Siente que tiene suficiente tiempo para preparar clases y a la vez atender las necesidades de sus estudiantes?
7. ¿Cómo son sus relaciones con sus colegas y directivos? ¿Le generan apoyo o conflicto?
8. ¿Ha experimentado cambios importantes en sus funciones o condiciones laborales en el último año?

### **Manifestaciones del estrés**

9. ¿Ha notado cambios en su salud física o emocional que podría asociar al estrés laboral (dolores de cabeza, insomnio, ansiedad, etc.)?
10. ¿Cómo afecta su nivel de estrés el desempeño en clase o en su vida personal?

### **Estrategias de afrontamiento**

11. ¿Qué hace para manejar o reducir su estrés relacionado con el trabajo?
12. ¿Cuenta con apoyo dentro o fuera de la institución para afrontar momentos de tensión?
13. ¿Ha participado en capacitaciones o programas relacionados con el manejo del estrés o autocuidado?
14. ¿Asiste a terapia? Si es así, ¿tuvo que tratar alguna vez algún problema relacionado con el trabajo?

### **Valoración y cierre**

15. ¿Qué cambios considera que podrían ayudar a reducir el nivel de estrés entre los docentes de su institución?
16. ¿Desea agregar algo más respecto a su experiencia con el estrés laboral?