Universidad Modular Abierta
Centro Regional de San Miguel
Dirección de Investigación

Estrés Laboral en Instituciones Educativas

KATHERINE MARJORIE SERRANO BENAVIDES

UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA
CENTRO REGIONAL DE SAN MIGUEL
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Estrés Laboral en Instituciones Educativas.

Investigación 2025

Mtra. Katherine Marjorie Serrano Benavides

158.72
S487e Serrano Benavides, Katherine Marjorie, 1993-
Estrés laboral en instituciones educativas / Katherine Marjorie
slv Serrano Benavides. -- 1ª ed. San Salvador, El Salv. : Editorial
UMA, 2025.
66 p. ; 23 cm.

Incluye tablas.

ISBN 978-99983-58-75-1 (Impreso)

1. Estrés en el trabajo-Instituciones educativas. 2. Fatiga
mental. I. Título.
BINA/jmh

ISBN: 978-99983-58-75-1

Dra. Judith Virginia Mendoza de Díaz.
Rectora de la Universidad Modular Abierta.

Mtro. Edgar Armando Jiménez Yánez.
Vicerrector.

Lic. MDU. Rafael Ernesto Espinoza Salinas.
Decano de la Facultad de Ciencias y Humanidades.

Mtra. Katherine Marjorie Serrano Benavides.
Autora.

Miriam Reyes
Coordinadora de Diseño Gráfico
administracion@servimpresos.com.sv

@Copy Right
El Salvador
Primera edición
10 ejemplares

Universidad Modular Abierta
1a. Calle Poniente # 2817.
San Salvador , El Salvador C.A.
Tels.: (503) 2260 - 5320
www.uma.edu.sv

ÍNDICE

EL PROBLEMA 9
1.1.Título descriptivo del proyecto 9
1.2.Planteamiento del problema 9
1.2.1.Antecedentes del Problema 11
1.3.Enunciado del problema 12
1.4.Justificación 12
1.5.Delimitaciones 13
1.5.1.Delimitación Espacial 13
1.5.2.Delimitación Temporal 13
1.5.3.Delimitación Teórica 14
1.6.Objetivos 14
1.6.1.General 14
1.6.2.Específicos 14
MARCO TEÓRICO 15
2.1 Marco Legal 15
2.1.1. Constitución de la República de El Salvador 15
2.1.2. Ley de Salud Mental 15
2.1.3. Ley de la Carrera Docente 16
2.2 Marco Teórico 16
2.2.1 Conceptualización del estrés laboral 17
2.2.2 Estrés laboral: características y consecuencias 20
2.2.3 Salud mental 25
2.2.3.1 Salud mental en el contexto docente. 26

2.2.4 Estrés laboral y salud mental 27
METODOLOGÍA 29
3.1. Formulación de hipótesis 29
3.1.1. General 29
3.1.2. Especifica 29
3.2. Tipo de investigación 29
3.2.1. Enfoque de investigación 29
3.2.2. Diseño de investigación 29
3.2.3. Tipo de estudio 30
3.2.4. Población y muestra 30
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información 30
3.4 Integración y análisis de datos 31
RESULTADOS 33
4.1 Análisis e interpretación datos cuantitativos 33
4.1.1 Datos sociodemográficos 33
4.1.2 Resultados instrumentos de salud mental y estrés laboral 37
4.2 Análisis e interpretación datos cualitativos 41
4.2.1. Categorías emergentes 42
4.3 Integración de resultados – triangulación 43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 47
5.1 Conclusiones 47
5.2 Recomendaciones 48
Bibliografía 55
ANEXOS 59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: modelos clásicos del estrés. 17

Tabla 2: Frecuencia por edad de las personas estudiadas 33

Tabla 3: Frecuencia por sexo de las personas estudiadas 34

Tabla 4: Años de experiencia docente de las personas estudiadas 34

Tabla 5: Años de experiencia docente 34

Tabla 6: Nivel Educativo que imparte 35

Tabla 7: Tipo de contratación 35

Tabla 8: Turno en el que labora 36

Tabla 9: Carga Horaria Semanal 36

Tabla 10: Excesiva su carga laboral 37

Tabla 11: Clima laboral 37

Tabla 12: Resultados depresión – DASS 21 38

Tabla 13: Resultados ansiedad – DASS 21 38

Tabla 14: Resultados estrés – DASS 21 38

Tabla 15: Resultados depresión – DASS 21 39

Tabla 16: Prueba de estadística de Shapiro – Wilk 39

Tabla 17: Estadística de grupo 40

Tabla 18: Prueba no paramétrica 41

Tabla 19: categorías de respuestas 42

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en una problemática crítica y creciente dentro del ámbito educativo: la compleja relación entre el **estrés laboral** y la **salud mental** de los profesionales de la enseñanza.

El **estrés** no es un fenómeno contemporáneo; sus fundamentos se rastrean hasta nociones biológicas de la necesidad de mantener la homeostasis, o equilibrio interno, frente a las demandas externas. Sin embargo, en el contexto moderno, cuando estas exigencias superan la capacidad de adaptación del individuo, el estrés deja de ser una respuesta funcional para convertirse en un factor de riesgo para el bienestar.

El Docente ante el Estrés Laboral

En el sector educativo, el ambiente de trabajo impone una serie única y constante de estresores: la gestión de la diversidad en el aula, la carga administrativa excesiva, la presión por el cumplimiento de objetivos de rendimiento y las dinámicas interpersonales complejas. Estos factores configuran un escenario laboral que, a menudo, conduce al desgaste profesional (burnout).

Cuando el docente experimenta un nivel crónico de estrés laboral, su salud mental se ve comprometida. Esto puede manifestarse en cuadros de ansiedad, depresión, fatiga emocional y disminución de la satisfacción laboral. Tales afectaciones no solo perjudican la calidad de vida personal del profesorado, sino que también tienen repercusiones directas y negativas en la eficacia del proceso de enseñanza, la motivación del alumnado y el clima organizacional del centro educativo.

Foco del Estudio: Complejo Educativo Ofelia Herrera

Este estudio se focaliza específicamente en los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera, San Miguel. Al realizar un análisis situado, se busca identificar la prevalencia y las características específicas del estrés laboral que experimentan estos profesionales y cómo dicho estrés se correlaciona con su estado de salud mental.

La finalidad de esta investigación es doble:

1. Diagnosticar la magnitud y las manifestaciones de esta problemática en un entorno educativo concreto.

2. Generar conocimiento que sirva de base para el diseño e implementación de estrategias preventivas y programas de apoyo a la salud mental docente, contribuyendo así a la mejora del bienestar profesional y, por ende, a la calidad educativa.

EL PROBLEMA

1.1. Título descriptivo del proyecto

"Estrés laboral y Salud Mental en docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera, San Miguel"

1.2. Planteamiento del problema

El estrés, como reacción física, mental y natural de un organismo ante situaciones que resultan un desafío, se ha convertido en un tema de interés por sus implicaciones en la salud física y mental, la influencia que ejerce en las relaciones interpersonales y la realización de las actividades de la vida diaria.

Las primeras referencias del término "estrés" se relacionaron con nociones como homeostasis y equilibrio, indicando que un estado inmóvil o sin cambios no es propio de los organismos vivos, sino que estos poseen la capacidad de alterar su estado, sin embargo, la perdida de armonía de los organismos a causa de eventos disruptivos y la respuesta desadaptativa individual pueden producir efectos patológicos en quien los experimente.

El concepto actual de "estrés" se le atribuye a Hans Selye (1907-1982), considerado el "padre del estrés"; en su libro The Stress of Life, va a definir el estrés como "la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda". (Lagos Berríos, 2022) A partir de esta conceptualización se conciben principalmente tres enfoques, como primer enfoque se entiende el estrés a partir del estímulo, es decir, se analizan las situaciones externas o ambientales que producen estrés. Otro enfoque propone al estrés como una respuesta, definido a partir de la reacción psicofisiológica y conductuales que se produce en el individuo. Por último, el enfoque interactivo desde el modelo cognitivo que se centra en la integración de los dos enfoques anteriores, siendo el Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman el principal representante de este enfoque.

Desde esta perspectiva, uno de los contextos que, por lo general, suele ser escenario de sobreexposición a eventos estresantes resulta ser el ámbito laboral,

donde la presión profesional llega a exceder la capacidad del trabajador para hacer frente a las exigencias de su cargo. En ese sentido, se define el estrés laboral como "una reacción o respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica ante situaciones laborales demandantes que exceden los recursos laborales y personales, y sobre las cuales no se tiene control para hacerles frente, lo cual genera consecuencias en la salud de los trabajadores". (Patlán Pérez, 2019)

Ante este panorama, el ejercicio de la docencia emerge como una de las profesiones más vulnerables al estrés crónico, sobre todo en El Salvador cuyo sistema educativo se ha formado en un modelo clásico de enseñanza. Este enfoque obliga al docente a basar su jornada laboral en clases magistrales, tareas, evaluaciones y actividades en exceso, agravándose por la atención de aulas integradas, el ejercicio simultaneo de funciones administrativas y directivas, sin contar con los recursos necesarios en cuanto a tecnología, material pedagógico e infraestructura para desempeñar su labor.

Lo antes expuesto, dificulta el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades, pero también incide de manera significativa desencadenando síntomas como agotamiento físico y mental, ansiedad, desmotivación y, en casos prolongados, contribuye al deterioro de la salud mental del docente. Entendiendo salud mental como "un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad". (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2022)

En ese sentido y considerando que San Miguel Centro enfrenta limitaciones estructurales en sus centros escolares, el análisis del estrés docente en este contexto permitirá visibilizar las condiciones particulares que agravan el problema, así como ofrecer recomendaciones contextualizadas que respondan a las necesidades reales de la comunidad educativa.

Por tanto, resulta prioritario realizar un análisis detallado de cómo el estrés laboral incide en el bienestar psicoemocional de los educadores y qué factores pueden agravar o mitigar esta condición, resaltando la importancia de que las

instituciones educativas implementen estrategias de apoyo para la gestión del estrés en los docentes, promoviendo programas de bienestar integral, formación continua en manejo del estrés y mejoras en las condiciones laborales. Estas acciones no solo fortalecerían la salud mental y emocional de los docentes, sino que también contribuirían a la construcción de un ambiente educativo más saludable y motivador, beneficiando así el desarrollo integral de la comunidad educativa.

1.2.1. Antecedentes del Problema

La investigación sobre el estrés en el mundo del trabajo se ha incrementado desde los años 90, y en especial en lo referente al impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores y a su gestión. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés relacionado con el trabajo está determinado por factores organizacionales, como la carga laboral, el diseño del trabajo y las relaciones interpersonales. Este fenómeno ocurre cuando las exigencias laborales exceden los recursos o capacidades del trabajador, lo que genera un impacto negativo en su bienestar psicológico y emocional. (Álvarez Silva & Espinoza Samaniego, 2018)

En el contexto salvadoreño, diversos estudios han evidenciado el impacto del estrés laboral en docentes. Por ejemplo, una investigación realizada por la Universidad Tecnológica de El Salvador (UTEC) sobre el bienestar docente en el contexto de la COVID-19 identificó que factores como el clima organizacional, la presión por el rendimiento académico y la adaptación a cambios educativos fueron detonantes del estrés laboral, afectando la estabilidad emocional de los docentes. (Aguilar de Mendoza, 2022)

Asimismo, un estudio realizado en la Clínica Magisterial de Ilopango reveló que el 69% de los docentes evaluados refieren alteraciones en su salud. Entre las principales fuentes de estrés identificadas se encuentran el salario inadecuado, los procesos administrativos y las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Salazar Melara & Portillo Segovia, 2015) Por otro lado, la Universidad Evangélica de El Salvador analizó el estrés laboral y la calidad de vida

en empleados de instituciones de educación superior, determinando que el estrés, aunque es un mecanismo de respuesta natural, puede afectar significativamente la calidad de vida cuando no se gestiona adecuadamente. (Paniagua, 2016)

Dado este panorama, el Complejo Educativo Ofelia Herrera, ubicado en San Miguel, representa un entorno de alto interés para este estudio, ya que cuenta con una elevada carga laboral y una significativa exposición a estresores en su personal docente. Esto ha contribuido a un aumento de dificultades en la salud mental de los educadores, afectando su bienestar en dimensiones intrapersonales, interpersonales y transpersonales.

Ante este contexto, surge la necesidad de analizar la relación entre el estrés laboral y la salud mental en docentes de esta institución, con el propósito de identificar los factores que repercuten en la aparición del estrés laboral para la posterior comprensión de su incidencia en el bienestar psicológico de los educadores y, a partir de ello, proponer estrategias que contribuyan a la prevención y manejo del estrés en el ámbito educativo.

1.3. Enunciado del problema

General:

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la salud mental en los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera, San Miguel?

1.4. Justificación

El estrés surge como resultado del desequilibro entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta un individuo y sus capacidades de afrontamiento. A pesar de lo anterior, el estrés constituye una reacción humana natural, ya que el exponerse a situaciones que resultan desagradables o difíciles fomenta el desarrollo de estrategias que posibilitan el afrontamiento orientado a la solución del problema. Sin embargo, en la actualidad, los individuos se ven expuestos de manera constante a muchos factores estresantes donde las estrategias de afrontamiento resultan ser insuficientes o estar orientadas a la emoción y la evitación provocando efectos negativos en la salud.

Uno de los contextos que, por lo general, suele ser escenario de sobreexposición a eventos estresantes resulta ser el ámbito laboral, donde la presión profesional excede la capacidad del trabajador para hacer frente a las exigencias de su cargo, agravándose cuando el empleado percibe falta de apoyo de sus supervisores o colegas, tiene un control limitado de su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud (2022) señala que: "El trabajo amplifica problemas sociales más amplios que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación y la desigualdad. Sin embargo, hablar o revelar la salud mental sigue siendo un tabú en los entornos laborales de todo el mundo".

Frente a este escenario, la presente investigación "Estrés laboral y Salud Mental en docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera, San Miguel" responde a la necesidad de generar evidencia científica sobre la relación que existe entre el estrés laboral y la salud mental de los y las docentes, lo que permitirá identificar factores de riesgo particulares que pueden condicionar las manifestaciones del estrés y el impacto que estas pueden ejercer en el bienestar docente.

A través de un enfoque mixto correlacional se estudiarán no solo los niveles de estrés laboral y sus principales factores estresores, sino también, se conocerán las vivencias subjetivas de los docentes para comprender cómo experimentan y afrontan el estrés laboral. Por tanto, la importancia de este estudio radica en su aporte al incremento del conocimiento científico, al bienestar docente, y la implementación de estrategias para la mejora institucional.

1.5. Delimitaciones

1.5.1. Delimitación Espacial

El estudio se llevará a cabo en el Complejo Educativo Ofelia Herrera, ubicado en 22 avenida sur N°501 Colonia Belén, el Distrito de San Miguel Centro, El Salvador.

1.5.2. Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará entre junio a noviembre del año 2025.

1.5.3. Delimitación Teórica

- Modelo de Maslach y Leiter (1997): conceptualizan el termino Burnout como el síndrome del desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. (Pérez, 2010)

- Modelo Transaccional del Estrés y estilos de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984): Aborda el estrés como un proceso dinámico y multifactorial, en contraste con las teorías previas que lo consideraban una respuesta automática. (Camacho Gómez, Pedroza Cabrera, Navarro Contreras, de la Roca Chiapas, & Fulgencio Juárez, 2024)

- Modelo de Riesgos Psicosociales: La idea clave de este modelo es que el control amortigua el impacto de las exigencias laborales en la tensión y puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral de los empleados, brindándoles la oportunidad de participar en tareas desafiantes y aprender nuevas habilidades. (Kain & Jex, 2010)

1.6. Objetivos

1.6.1. General

Analizar la relación entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera del Distrito de San Miguel, identificando factores de riesgo y su impacto en el bienestar docente.

1.6.2. Específicos

- Identificar los principales factores estresores laborales que influyen en la salud mental de los docentes.
- Evaluar la asociación entre diferentes niveles de estrés laboral y la salud mental de los docentes.
- Explorar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes, contrastándolas con las identificadas en la literatura especializada, para proponer mecanismos de gestión del estrés en el ámbito educativo

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Legal

Esta investigación se fundamenta legalmente en la Constitución de la República de El Salvador, Ley de Salud Mental, Ley de la Carrera Docente en El Salvador.

2.1.1. Constitución de la República de El Salvador

Se incorpora la Constitución de la República de El Salvador como el marco normativo fundamental que orienta la organización del Estado y garantiza los derechos y deberes de los ciudadanos. Dentro de la investigación se desatacan los artículos:

La Constitución de la República de El Salvador, en el titulo primero, capitulo único en el Art. 1.- El Salvador reconoce a la persona humana como origen y el fin de la actividad del estado que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Así mismo, en la sección cuarta establece en el Art. 65.- La salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2014, pág. 15)

2.1.2. Ley de Salud Mental

En la presente investigación se incorpora la Ley de Salud Mental debido a que es esta legislación la que impulsa la prevención del estigma y la promoción del acceso a servicios adecuados, fortaleciendo la implementación de proyectos orientados a mejorar la salud mental. Se resalta, por tanto: El ámbito de aplicación de la Ley de Salud Mental tiene como objeto garantizar el derecho a la protección de la salud mental de las personas, desde su prevención, promoción, atención, restablecimiento y rehabilitación en las diferentes etapas de su desarrollo, asegurando un enfoque de derechos humanos. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2017, pág. 2)

2.1.3. Ley de la Carrera Docente

En la investigación se incorpora la presente ley debido a su importancia en la regulación de las relaciones del Estado y de la comunidad educativa con los educadores al servicio del primero, de las instituciones autónomas, de las municipales y de las privadas; así como valorar sistemáticamente el escalafón, tanto en su formación académica, como en su antigüedad. (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996, pág. 49)

2.2 Marco Teórico

El contexto laboral actual es principalmente un escenario altamente dinámico que se caracteriza por la necesidad imperante de responder a los procesos de globalización, los cuales han determinado la forma en la cual se concibe el trabajo. La constante evolución tecnológica, la demanda del aumento de la productividad y la satisfacción de todas las personas con quienes se trabaja (clientes, jefes, compañeros de trabajo) han impuesto nuevas exigencias tanto a las instituciones como a los individuos.

En estas condiciones surgen tensiones estructurales, volviendo cada vez más complicada la integración del desarrollo personal y laboral del individuo. En muchos casos, los y las trabajadores se ven obligados a decantarse por la priorización del componente laboral relegando a segundo plano sus necesidades individuales, afectivas y sociales; esta exposición continua de disociación puede potenciar una desconexión emocional con el trabajo derivando en la perdida de sentido de las tareas cotidianas, y en un sentimiento de precariedad tanto a nivel profesional como de su propia persona, generando frustración y a un alto nivel de tensión emocional generando altos niveles de estrés.

El estrés dentro del contexto laboral, por tanto, no es simplemente las manifestaciones fisiológicas ante la presión que el trabajo exige, sino una respuesta ante un sistema que exige más de lo que permite sostener. La salud mental de los y las trabajadores se convierte en un indicador palpable del estado de la cultura organizacional y del sincero interés que se tiene por el recurso humano; por el contrario, el deterioro del estado mental trae consigo consecuencias individuales y organizacionales denotando exceso en la carga laboral, poca autonomía en el trabajo y/o relaciones interpersonales poco saludables.

2.2.1 Conceptualización del estrés laboral

El estrés se reconoce como uno de los principales responsables de una gran variedad de trastornos que afectan tanto el cuerpo como la mente. Guandique y Portillo (2009) "plantean al estrés como el principal responsable de un elevado número de trastornos psicofisiológicos y efectos cognoscitivos, emocionales y conductuales", es decir el estrés afecta tanto como una persona piensa, siente y actúa.

Para la Organización Mundial de la Salud (2023), el estrés se puede definir como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar.

- **Modelos Clásicos del Estrés**

  Para la comprensión del estrés en el contexto docente es imprescindible realizar una revisión orientadora y sintética de los modelos teóricos que han explicado el estrés laboral de manera efectiva las características, funcionamiento y consecuencias hacia el bienestar psicosocial del individuo y las instituciones. A continuación, se detallan los modelos que han aportado explicación y predictibilidad más sólida sobre el estrés dentro del contexto laboral:

Tabla 1: **modelos clásicos del estrés.**

Enfoque	Categorías
Modelo Transaccional y de Afrontamiento ante el Estrés (Lazarus y Folkman, 1986).	
Los recursos son internos, externos y aquellos que sirven como medio para obtener otros recursos.	a) Salud, bienestar o recursos físicos. b) Recursos psicológicos. c) Resolución de problemas. d) Habilidades y apoyo social. e) Recursos materiales.
Modelo de Conservación de Recursos (Hobfoll, 2001).	

Los recursos son entidades que son centralmente valoradas por sí mismas o que actúan como medios para obtener fines altamente valorados.	1) Recursos Personales. Incluyen valores personales y rasgos de personalidad. 2) Recursos Ambientales. En un contexto de trabajo incluyen autonomía, retroalimentación, recompensas, apoyo social y organizacional.
Modelo de Recursos-Demandas (Bakker y Demerouti, 2007).	
Los recursos son aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que a) son funcionales para alcanzar las metas; b) reducen las demandas laborales y sus costos físicos y psicológicos; c) estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo.	1) Nivel organizacional. 2) Relaciones interpersonales y sociales. 3) Organización del trabajo. 4) Nivel de la tarea.

Nota: cuadro retomado de (Martínez-Mejía, 2022).

El estudio de modelos que brindan información sobre el funcionamiento del estrés permite identificar los recursos esenciales en la asimilación de factores estresantes, asimismo generar un panorama amplio para la comprensión de este, no se trata únicamente de destruir el estrés o los factores estresantes, sino comprender como las personas lo procesan y enfrentan, y llegado el punto, lo transforman. Otro de los aportes que brindan estos modelos es el surgimiento de mecanismos y formas de afrontamiento y abordaje, valiéndose también de los recursos que el individuo ya posee, sin descuidar ninguna de las áreas en las cuales se desarrolla la persona desde una mirada más humana e integral.

- **Clasificaciones de estrés**

  El estrés es una experiencia en la vida cotidiana que suele manifestarse como un mecanismo de respuesta del cuerpo y la mente de las personas ante demandas externas o internas. Aunque el estrés suele asociarse con afectaciones en la salud emocional, física y productiva de las personas, el estrés no es un fenómeno meramente negativo existen distintas clasificaciones que permiten entender más a profundidad sobre el estrés, sus causas y consecuencias.

El estrés no se puede evitar porque es la respuesta de adaptación del cuerpo a cualquier demanda que se le haga, por tanto, por sí mismo no es malo, mientras facilite la disposición para enfrentarse a las demandas del medio y sobrevivir. Sin embargo, si persiste esta sensación, afecta la salud, el bienestar personal, laboral y social.

En este sentido, se presentarán dos clasificaciones: eustrés y distrés que tiene que ver con la experiencia del estrés en el ser humano determinándola como positiva o negativa, a su vez, se hace la distinción entre estrés agudo y crónico de acuerdo con el nivel de gravedad que se manifiesta en el ser humano. En este punto se hace necesario destacar que los conceptos "eustrés y distrés se introdujeron por primera vez en el año 1976 por parte del endocrinólogo Hans Seyle y, a partir de este antecedente, varios autores comenzaron a diferenciar en sus investigaciones los dos constructos, atribuyéndoles características particulares y opuestas". (Saavedra, 2022)

El eustrés se denominó estrés positivo, este hace referencia a una respuesta armónica respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, es decir, cuando la energía de reacción ante los factores estresores se consume biológica y físicamente (Flores Canales, 2007). Mientras que al estrés negativo se le empezó a catalogar como distrés y se le asoció con consecuencias fisiológicas y psicológicas perjudiciales, debe combatirse o evitarse porque generalmente, se encuentra unido a esfuerzos excesivos de todo tipo, tanto corporales como intelectuales o psíquicos de larga duración, contrariedades, frustraciones y estados de tensión que parecen irremediables.

Dentro del estudio del estrés, otra de sus clasificaciones es aquella que hace la diferencia entre el estrés agudo y estrés crónico. Comenzamos a definir el estrés agudo el cual consiste en la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador.

Dado que el estrés es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes en comparación con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

- *Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.*

- *Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos;*

- *Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable;*

- *Sobreexcitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho (American Psychological Association, 2010).*

El estrés crónico consiste en el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta. De acuerdo con la Asociación Americana de Psicología (2010): "El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones".

2.2.2 Estrés laboral: características y consecuencias

El diagnóstico del estrés laboral tiene sus inicios en 1926, cuando el joven Hans Sely, estudiante de medicina, encontró en algunos pacientes síntomas similares, como agotamiento, falta de apetito y bajo peso (Buitrago Orjuela, Barrera Verdugo, Plazas Serrano, & Chaparro Penagos, 2021). Posterior a este estudio se empezó a hablar del concepto de estrés laboral, para comprender que las demandas externas e internas de las organizaciones puedan generar malestar en el trabajador en las esferas psíquica y fisiológica.

En el estudio "Stress, burnout and diminished safety behaviors: An argument for Total Worker Health® approaches in the fire service" (2020) se clasifica

el estrés laboral como un factor de riesgo que altera el estado psicológico de la persona, al generar reacciones y respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento frente a situaciones con alta demanda laboral que sobrepasa los recursos personales y del trabajo, que causan una pérdida del control y traen consigo consecuencias en la salud de los colaboradores.

Por lo antes mencionado al estrés laboral se puede considerar como una enfermedad peligrosa que altera de manera negativa el estado psicológico de la persona, porque genera reacciones y respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento frente a situaciones con alta demanda laboral que sobrepasa los recursos personales y del trabajo. Por ello, es fundamental su detección precoz, para evitar afecciones más significativas en la productividad, secuelas y para emplear estilos de afrontamiento eficaces.

- **Factores específicos del Estrés Docente**

El estrés como malestar surge cuando se manifiesta una descompensación entre las expectativas y la realidad, o entre las habilidades de afrontamiento y situaciones estresantes. Ante esta realidad y dentro de la docencia como profesión, se presentan características propias que desencadenan signos y síntomas propios del estrés.

En ese sentido, las fuentes de estrés en las instituciones educativas son muchas, diversas y con efecto acumulativo, pudiendo vislumbrarse en elementos concernientes tanto a la necesidad de recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo como también en la calidad de relaciones interpersonales que existan dentro del centro educativo y en la falta de colaboración de las familias en la formación de los y las estudiantes.

Dentro de la presente investigación, estos factores se clasificaron en tres categorías que describen elementos propios del quehacer educativo.

- Factores individuales: estos factores tienen que ver con componentes relacionados a los roles que ejercen los docentes dentro de la institución

y la claridad de las funciones, el estrés surge como resultado de lo que otras personas esperan del profesional de acuerdo con sus funciones y de la exigencia del docente hacia sí mismo. Dentro de esta misma categoría se incorporan aquellos contextos donde existe una sobrecarga de trabajo, pudiendo deberse a que el docente no posee las condiciones o habilidades necesarias para solventar los problemas o también, esta sobrecarga puede proceder de la alta demanda de trabajo y el poco tiempo para terminar el trabajo.

- Factores grupales: para los y las docentes, la pertenencia a un grupo determina en gran medida las percepciones, preferencias y valores, pudiendo ejercer como influencia positiva al aumentar la responsabilidad y conocimiento del trabajo a realizar. Sin embargo, la influencia del grupo puede convertirse en un factor estresante dentro del individuo si no existe cohesión o apoyo entre los integrantes del grupo. Otro elemento por destacar son los conflictos que puedan surgir a través de la convivencia ya sea a nivel intergrupal, aquellos formados por afinidad o debido al nivel educativo (peleas entre docentes de educación básica y media), también a nivel intragrupal pueden surgir disputas que incrementen los niveles de estrés en los individuos, siendo importante destacar el Mobbing como factor desencadenante.

- Factores institucionales: A los estresores del nivel institucional se le conoce típicamente como macro fenómenos, pues están asociados a una perspectiva global del trabajo. Estos, al igual que los estresores individuales y colectivos son inevitables (Guandique & Portillo Vasquez, 2009). Dentro de estos factores que se describen se encuentran el clima institucional concerniente a las relaciones que se construyen y la estructura organizacional.

- **Consecuencias del estrés laboral en docentes**

Cuando nos referimos al estrés laboral también es de tomar en consideración las consecuencias que este trae consigo y cuáles son las afectaciones en el individuo y a su vez en la organización a la que pertenece. Las consecuencias a nivel del individuo son subjetivas puesto que cada persona reacciona de manera diferente a los demás. Una de las afectaciones más serias a nivel físico son los problemas

cardiovasculares, además de problemas digestivos y respiratorios. En cuanto a la salud mental lo más común son la ansiedad y/o depresión, el estrés laboral puede traer consigo la incapacidad para la toma de decisiones, sensación de culpa, falta de motivación en el trabajo, irritabilidad y falta de concentración.

La consecuencia a nivel de la organización va desde la desmotivación, el "individuo pierde el interés en aportar a su compañía, lo que genera en la entidad una disminución en el rendimiento y en la producción; también se ven afectadas las relaciones entre los compañeros de trabajo y esto acarrea con quejas". (Acero Montoya, 2020)

A continuación, se detalla más ampliamente las consecuencias que sufre el individuo donde se observa por cada manifestación en áreas específicas de la persona.

a. "Fisiológicos: Aumento de la tasa cardiaca, la presión arterial, la sudoración, del ritmo respiratorio, la tensión muscular, así como de los niveles de adrenalina y noradrenalina. Incremento de los niveles de azúcar en la sangre, disminución del riego sanguíneo periférico y de la actuación del sistema digestivo, incremento del metabolismo basal, del colesterol y liberación de ácidos grasos en la sangre, aumento de los niveles de corticoides, inhibición del sistema inmunológico, dificultad para respirar, sensación de nudo en la garganta, sequedad en la boca, dilatación de las pupilas.

b. Cognitivos: Preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultades para dirigir la atención, sentimiento por falta de control," estrechamiento" de la atención, desorientación, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, hipersensibilidad a la crítica.

c. Motores: Hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, precipitaciones, explosiones emocionales, predisposición accidentes, consumo de drogas (psicofármacos, alcohol, café), comer en exceso o inapetencia, bostezos, trastornos del sueño" (Rodríguez González, Roque Doval, & Molerio Pérez, 2002).

- **Estrategias de afrontamiento**

  Con base a lo revisado y dentro del contexto de la docencia, "las personas recurren a respuestas cognitivas y comportamentales (proceso conocido como afrontamiento) que mediatizan las relaciones entre la percepción del estrés y la consiguiente adaptación somática y psicológica" (Paris & Omar, 2009). La implementación de estas estrategias tiene su importante en la gestión del estrés proveniente tanto de factores individuales, grupales como de aquellos vinculados con elementos institucionales o de políticas públicas. Estas estrategias deben permitan, por un lado, ejercer adecuadamente su trabajo docente y contar con óptimas condiciones laborales, y por otro equilibrar su vida personal; trascendiendo a la calidad de aprendizaje de los y las estudiantes.

  Sin embargo, se debe resaltar que los estilos de afrontamiento pueden referirse tanto a estrategias psicológicas positivas como negativas para el individuo. Lazarus y Folkman (1984), dividen estas estrategias en dos grandes grupos que hacen referencia a la focalización del afrontamiento, el primero centrado en el problema y el segundo centrado en las emociones. (citado en (Di-Colloredo, Aparicio Cruz, & Moreno, 2007)

  El afrontamiento centrado en el problema hace alusión a las estrategias que la persona utiliza para modificar la fuente de estrés, es decir, se busca resolver la problemática que se está experimentando, tomando en cuenta el manejo de las demandas que generan malestar, buscando información para posteriormente tomar decisiones que permitan tomar acción directa de forma independiente o por medio de la solicitud de ayuda. En cuanto al afrontamiento centrado en la emoción, implica la regulación emocional que incluye los esfuerzos por abordar los problemas mediante la evitación, el retraimiento y la negación.

  En línea con lo anterior, Fernández-Abascal (1999) incorporan dos dimensiones más, "una relacionada con el método de afrontamiento empleado el cual puede ser activo, pasivo o de evitación y la tercera hace referencia a la actividad movilizada en el afrontamiento, sea ésta en el orden de lo cognitivo o de lo conductual". (citado en (Ison, 2001)

2.2.3 Salud mental

La salud mental, como concepto, no hace referencia únicamente a la ausencia de enfermedad, sino más bien a un estado integral de bienestar donde las personas puedan realizar las actividades de la vida diaria, afrontar los desafíos que implican sus responsabilidades y contribuir a su comunidad. Según la OMS (2022) "Salud Mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad".

En cualquier momento, un conjunto de diversos factores individuales, familiares, comunitarios y estructurales pueden combinarse para proteger o socavar nuestra salud mental y cambiar nuestra posición en el proceso continuo de la salud mental (Organización Mundial de la Salud, 2022). La salud mental no es estática; es un proceso dinámico que varía a lo largo del tiempo, una persona puede encontrarse en equilibrio, pero una situación estresor o desencadenante como un conflicto familiar, falta de apoyo o la sobrecarga laboral puede desestabilizar y propiciar una serie de manifestaciones que afecta el óptimo desarrollo.

La comprensión de la salud mental desde la integralidad permite destacar su impacto en la salud pública ya que, en su ausencia, las personas enfrentan dificultades para culminar sus tareas, gestionar sus emociones, potencializar capacidades y adaptarse a su comunidad y familia. Es por esto por lo que la salud mental y/o trastornos mentales, no deben ser separados de la salud en general.

Con relación a lo anterior, la salud mental, también implica tener seguridad personal y en el entorno, además de contar con los recursos materiales necesarios y relaciones sociales positivas que fomenten el desarrollo del individuo y le permitan tener una vida digna. En ese sentido, y en el ámbito educativo, el docente debe tener un óptimo bienestar psicológico ya que su desempeño es fundamental para la implementación de las políticas educativas.

En el contexto nacional, el bienestar psicológico de los y las docentes suele verse afectado debido a las exigencias y presión que se experimentan tras los requerimientos realizados desde el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) en pro de la mejora de la calidad educativa. En muchas ocasiones se responsabiliza únicamente al maestro por las dificultades respecto a la educación de los y las estudiantes, omitiendo el poco compromiso de los padres con las actividades curriculares, pérdida de autoridad con los estudiantes, desprestigio de su profesión, entre otros.

2.2.3.1 Salud mental en el contexto docente.

Dentro de los factores más analizados y considerados determinantes para la salud mental se encuentran las condiciones labores y los elementes que conciernen a las profesiones para el desarrollo integral de las personas. Sin embargo "en la mayoría de las instituciones educativas, desafortunadamente el bienestar emocional de los docentes, respecto a sus condiciones laborales de trabajo, es un aspecto que todavía no es muy bien entendido ni atendido" (Torres, 2016). Los docentes manteniendo su rol como figura principal en los centros escolares, han tenido que adaptarse a cambios procedentes de la transformación social de la enseñanza para la actualización educativa, muchas veces sin contar con las herramientas necesarias.

Este proceso de adaptación conlleva afectaciones a nivel psicológico que deben ser analizados para minimizar las repercusiones en la calidad de vida del docente ya sea dentro de la escuela como en su vida personal. Para Maslach y Jackson (1981) dentro de las consecuencias más graves del estrés laboral docente se pueden encontrar:

- Agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga.

- Despersonalización o deshumanización: cinismo, actitudes negativas o insensibilidad. Construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.

- Reducida realización personal: el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

El Burnout como consecuencia directa de altos niveles de manifestaciones fisiológicas , cognitivas y motoras: El Burnout se define para Goldvarg como *"Un síndrome cuya principal característica es un sentimiento abrumador de estar exhausto, acompañado por sentimientos de frustración, ira e indiferencia y sensación de ineficacia y fracaso laboral que afecta tanto el funcionamiento a nivel personal como a nivel social", es una forma de responder a estresores crónicos en el trabajo que están presentes cotidianamente, a diferencia de lo que ocurre con las crisis agudas; y que si bien es un fenómeno individual se encuentra inserto en un contexto de relaciones sociales complejas, afectando la concepción personal de sí mismo y de los otros" (*citado en (Cialzeta , 2013).

2.2.4 Estrés laboral y salud mental

El estrés en general tiene repercusiones directas en el cuerpo humano identificadas como reacciones psicosomáticas. Por lo general, la mayoría de las personas utilizan mecanismos de afrontamiento, pero no en todas las situaciones logran solventar las problemáticas que surgen. En estos casos, el estrés puede evolucionar a magnitudes que interfieran con el desarrollo del individuo, contribuyendo a la manifestación de signos y síntomas vinculados con los trastornos del estado de ánimo. Estos trastornos se caracterizan por la existencia de alteraciones emocionales, que tiene repercusiones directas como reacciones psicosomáticas en el cuerpo humano.

• Depresión

La depresión identificada por periodos prolongados de tristeza excesiva, falta de interés o placer en actividades que previamente eran gratificantes y placenteras, es un trastorno que afecta la salud mental, clasificado dentro de los trastornos del ánimo. En un episodio depresivo, la persona experimenta un estado de ánimo deprimido (tristeza, irritabilidad, sensación de vacío) o una pérdida del disfrute o del interés en actividades, la mayor parte del día, casi todos los días, durante al menos dos semanas.

En la docencia, las manifestaciones de la depresión pueden ser prolongadas o recurrentes, y suelen menoscabar extraordinariamente la capacidad de una persona para actuar y vivir una vida gratificante. Dentro de los criterios de diagnóstico de la depresión, suele manifestarse una inadecuada asimilación de

las demandas laborales, disminución de sus capacidades cognitivas (atención, procesamiento de información, razonamiento lógico y resolución de problemas) pudiendo llegar a ser incapacitante y un considerable riesgo de morbilidad.

- **Ansiedad**

El término ansiedad alude a la combinación de distintas manifestaciones físicas y mentales que no son atribuibles a peligros reales, sino que se manifiestan ya sea en forma de crisis o bien como un estado persistente y difuso, pudiendo llegar al pánico. Sin embargo, es importa destacar que la ansiedad se considera un mecanismo evolucionado de adaptación que potencia la supervivencia de nuestra especie ya que se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003). A este nivel de ansiedad que se considera normal e incluso útil, se le denomina umbral emocional y permite mejorar el rendimiento y la actividad.

La ansiedad en niveles elevados, por el contrario, puede condicionar la aparición de pensamientos de peligro, sensaciones de aprensión con reacciones fisiológicas y respuestas motoras que conducen a la aparición de síntomas como inquietud o impaciencia, dificultad para concentrarse o tener la mente en blanco, irritabilidad, tensión muscular, alteraciones del sueño (dificultad para conciliar o mantener el sueño, o sensación al despertarse de sueño no reparador).

Con base a lo anterior, es importarte agregar, que, si bien la depresión, ansiedad y/o estrés pueden ser común en este sector, en ninguna forma debe tomarse como parte normal del quehacer docente, lo que lleva a considerar, la obligación que se tiene como sociedad de facilitar medios y recursos para un buen ejercicio profesional. Es indispensable la promoción de la salud mental por medio de estrategias de afrontamiento del estrés en docentes, impulsadas tanto por las autoridades de los centros escolares como a través de políticas públicas que permitan, por un lado, ejercer adecuadamente su trabajo docente y contar con óptimas condiciones laborales, y por otro equilibrar su vida personal; trascendiendo a la calidad de aprendizaje de los y las estudiantes.

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. General

Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera del Distrito de San Miguel.

3.1.2. Especifica

- Los factores estresores laborales como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el clima organizacional se asocian con un deterioro en la salud mental de los docentes.
- A mayor nivel de estrés laboral, menor será el nivel de salud mental y mayor la presencia de síntomas como ansiedad y depresión en los docentes.
- La implementación de estrategias de afrontamiento individuales y mecanismos de apoyo institucional está asociada con la presencia de salud mental entre docentes.

3.2. Tipo de investigación

3.2.1. Enfoque de investigación

La investigación adopta un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), con una estrategia convergente donde "los datos cuantitativos y cualitativos son complementarios y pueden proporcionar una comprensión más completa de un fenómeno de investigación cuando se combinan" (Medina Romero , Hurtado Tiza, Muñoz Murillo, & Ochoa Cervantez, 2023)

3.2.2. Diseño de investigación

Se empleará un diseño mixto convergente, en el cual los datos cuantitativos y cualitativos serán recolectados juntamente. Este enfoque combina tanto métodos cuantitativos como cualitativos en un solo estudio, permitiendo una integración simultánea de ambos enfoques desde la recopilación de datos hasta el análisis e interpretación (Medina Romero , Hurtado Tiza, Muñoz Murillo, & Ochoa Cervantez, 2023).

3.2.3. Tipo de estudio

El estudio es de tipo correlacional en su componente cuantitativo, ya que busca evaluar la relación que existe entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes. En el componente cualitativo, se adopta un enfoque exploratorio – descriptivo, orientado a comprender las percepciones y experiencias de los y las docentes sobre estos fenómenos.

3.2.4. Población y muestra

- **Población.**

Se encuentra constituida por 80 docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera, que imparten clases desde Parvularia hasta Educación Media (Bachillerato) en turno matutino y vespertino.

- **Muestra**

Para la aplicación de pruebas psicométricas (cuantitativas) se seleccionó una muestra de 45 docentes y para la aplicación de entrevistas semiestructuradas (cualitativas) una muestra de 26 docentes, a partir del muestreo no probabilístico por conveniencia ya que la elección no estaba determinada por la probabilidad sino por: la disposición a participar de los docentes, la finalización de todas las pruebas, que tuvieran más de un año de permanencia en el Complejo y que se hubieran presentado el día de la aplicación de instrumentos.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

- **Técnicas:**

Pruebas psicológicas (cuantitativo).

Entrevista semiestructurada (cualitativo).

- **Instrumentos cuantitativos:**

Variable Estrés Laboral: Cuestionario de Estrés Laboral – OIT/OMS

El cuestionario evalúa 7 fuentes potenciales de estrés laboral agrupadas en 25 preguntas: clima organizacional, estructura organizacional, territorio laboral, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión del grupo y apoyo del grupo.

Variable Salud Mental: DASS 21

La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés – 21 (DASS-21) es una medida de autoinforme de 21 ítems diseñada para evaluar la gravedad de la angustia psicológica general y los síntomas relacionados con la depresión, la ansiedad y el estrés en adultos y adolescentes mayores (17 años +). En un estudio realizado en México que buscaba evaluar sus propiedades psicométricas se obtuvo que "el instrumento mostró una alfa total de $\alpha = 0.93$, por lo que se confirmó la confiabilidad del instrumento. Se observaron cargas factoriales grandes (> 0.3) y divididas entre los factores" (Cruz-Flores, y otros, 2024).

- **Instrumentos cualitativos:**

Instrumento: Guía de entrevista semiestructurada

La entrevista consta de 8 preguntas abiertas, diseñada para explorar experiencias, emociones y estrategias de afrontamiento. Los resultados de esta entrevista se codificarán por medio de análisis temático.

3.4 Integración y análisis de datos

La integración de los datos se realizará por medio de una triangulación metodológica, lo cual permitirá fortalecer la validez interna y la confiabilidad de los hallazgos. El análisis cuantitativo se realizará por medio de pruebas estadísticas que permitan determinar la correlación, en el caso del enfoque cualitativo se implementará un análisis temático, codificando categorías emergentes.

La triangulación de resultados fortalece la confiabilidad y la validez de los hallazgos, ya que los resultados se corroboran entre diferentes métodos. Esto puede implicar la comparación de resultados, la búsqueda de convergencias y divergencias, y la exploración de explicaciones complementarias para que posterior a esta combinación de datos cuantitativos y cualitativos se sinteticen los hallazgos de diferentes estudios y se integraren los resultados (Medina Romero , Hurtado Tiza, Muñoz Murillo, & Ochoa Cervantez, 2023).

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados cuantitativos recopilados en formato de tablas y gráficos. Estas representaciones visuales tienen como objetivo ilustrar los hallazgos cuantitativos de la investigación obtenidos a partir de la aplicación de instrumentos a una muestra de docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera (CEOH). Se muestran los resultados obtenidos del procesamiento de datos mediante el programa estadístico SPSS 26.0.

Seguidamente se presentan los datos obtenidos en el enfoque cualitativo, en este se detallan las categorías emergentes determinadas a través de un análisis temático. Por último, esta sección incluye una triangulación metodológica de los datos, con el objetivo de ofrecer una interpretación precisa y basada en evidencia de los resultados de la investigación.

4.1 Análisis e interpretación datos cuantitativos

4.1.1 Datos sociodemográficos

Tabla 2: Frecuencia por edad de las personas estudiadas

Edad	f	%
25 - 35	6	13.3
36 - 50	14	31.1
51 - 65	23	51.1
Abstinencia	2	4.4
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: en la presente grafica se muestran los resultados de la edad en rango, teniendo una prevalencia del 51.1% en el rango de 51 a 65 años, posterior el rango de 36 a 50 con un 31.1%, siguiendo con el rango de 25 a 35 que posee un 13.3%, con una abstinencia del 4.4%.

Tabla 3: Frecuencia por sexo de las personas estudiadas

Sexo	f	%
Femenino	33	73.3
Masculino	12	26.7
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: Otro dato importante dentro de la investigación es el que se muestra en la tabla donde se obtuvo como resultado en la opción femenino el 73.3%, por otro lado, el porcentaje masculino alcanzó el 26.7%.

Tabla 4: Años de experiencia docente de las personas estudiadas

Estado Civil	f	%
Soltero	14	31.1
Casado/a o unión estable	16	35.6
Separado	10	22.2
Viuda/o	5	11.1
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: En esta grafica se presentan los resultados en cuanto al estado civil teniendo la relevancia de soltero con de 31.1%, y con el porcentaje de estado civil de casado/a o unión estable tiene como porcentaje 35.6%, y siguiendo con el porcentaje de separado de 22.2%, posterior con el estado civil viudo con el porcentaje de 11.1%.

Tabla 5: Años de experiencia docentes

Años de experiencia docente	F	%
1 - 10	11	24.4
11 - 20	8	17.8
21 - 30	16	35.6
31 - 45	10	22.2
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: con esta grafica se da a conocer los resultados de años de experiencia. Se observa una prevalencia del 35.6% en el rango de 21 a 30 años de experiencia, seguido de un 24.4% en el rango de 1 a 10 años, un 22.2% de 31 a 45 años y finalmente un 17.8% de 11 a 20 años.

Tabla 6: Nivel Educativo que imparte

Nivel Educativo que imparte	f	%
Parvularia	3	6.7
Primer Ciclo	7	15.6
Segundo Ciclo	12	26.7
Tercer Ciclo	12	26.7
Educación Media	6	13.3
Educación Básica	3	6.7
2° y 3° Ciclo	1	2.2
Subdirector	1	2.2
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: en la tabla y grafica se muestran los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento de evaluación, manifestando una prevalencia del 26.7% en segundo ciclo y un porcentaje igual en tercer ciclo, seguido de un 15.6% de primer ciclo.

Tabla 7: Tipo de contratación

Tipo de contratación	f	%
Permanente	39	86.7
Interino	6	13.3
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: Se presentan los resultados obtenidos del tipo de contratación, se observa una prevalencia del 86.7% y un restante 13.3% se encuentra en contrato de interino.

Tabla 8: Turno en el que labora

Turno en el que labora	f	%
Matutino	24	53.3
Vespertino	15	33.3
Ambos	6	13.3
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: se muestran los resultados obtenidos en relación con el "turno en el que labora", los resultados muestran que existe un 53.3% de docentes que labora en turno matutino, un 33.3% en turno vespertino, y un 13.3% en ambos turnos.

Tabla 9: Carga Horaria Semanal

Carga Horaria Semanal	f	%
5	2	4.4
8	1	2.2
25	33	73.3
27	1	2.2
30	3	6.7
40	2	4.4
45	3	6.7
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: en la tabla y grafica se observan los resultados obtenidos en relación con la carga horaria semanal de los docentes, los datos que resaltan en cuanto a porcentaje con "25 horas" con un 73.3% "30 horas" y "45 horas" con un 6.7% cada uno.

Tabla 10: Excesiva su carga laboral

Excesiva su carga laboral	f	%
Si	6	13.3
No	32	71.1
Abstinencia	7	15.6
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: se observan los resultados vinculados con la pregunta ¿considera excesiva su carga laboral?, un 71.1% manifiesta que "No", un 15.6% se abstuvo de responder y un 13.3% contesto que "Si" considera excesiva su carga laboral.

Tabla 11: Clima laboral

Excesiva su carga laboral	f	%
Si	6	13.3
No	32	71.1
Abstinencia	7	15.6
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: la presente tabla y gráfica permite identificar los resultados obtenidos en relación con la pregunta "¿Cómo calificaría el clima laboral en su institución?", una mayoría califica de excelente el ambiente laboral, con un 51.1%.

4.1.2 Resultados instrumentos de salud mental y estrés laboral

- **Resultados instrumentos salud mental**

Tabla 12: Resultados depresión – DASS 21

Subescala – Depresión	f	%
Normal	41	91.1
Depresión leve	2	4.4
Depresión severa	1	2.2
Depresión extremadamente severa	1	2.2
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: Con la siguiente tabla se da a conocer que, de 45 pruebas aplicadas, existe una prevalencia del 91.1% "normal" en la escala de depresión.

Tabla 13: Resultados ansiedad – DASS 21

Subescala – Depresión	f	%
Normal	34	75.6
Ansiedad leve	3	6.7
Ansiedad moderada	6	13.3
Ansiedad extremadamente severa	2	4.4
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: En la tabla y gráfica se muestra los resultados de la subescala ansiedad, observándose una mayoría en el resultado "normal" con un 75.6%.

Tabla 14: Resultados estrés – DASS 21

Excesiva su carga laboral	f	%
Si	6	13.3
No	32	71.1
Abstinencia	7	15.6
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: En la siguiente tabla y grafica se puede observar los resultados de la subescala estrés dentro de la prueba DASS-21, es decir, se evalúan los niveles de estrés a nivel emocional y de forma general,

no específicamente relacionado a factores laboralesEn ese sentido los resultados expresan que existe un 91.1% en el resultado "normal".

- **Resultados instrumentos estrés laboral**

Tabla 15: Resultados depresión – DASS 21

CEL	f	%
Bajo Nivel de Estrés	38	84.4
Nivel Intermedio	5	11.1
Estrés	1	2.2
Alto Nivel de Estrés	1	2.2
Total	**45**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: se muestran los resultados obtenidos de 45 pruebas realizadas, mostrándose un 84.4% de "bajo nivel de estrés laboral" en los profesores del Complejo Educativo, seguido de un 11.1% de "nivel intermedio".

- **Prueba de normalidad**

Para la selección de la prueba estadística que se utilizaría para probar las hipótesis se tomó en cuenta la distribución normal donde se aplicó la prueba estadística de Shapiro – Wilk (SW) debido a que la muestra es menor a 50. Los resultados se muestran a continuación:

Tabla 16: Prueba de estadística de Shapiro – Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Depresión	.668	45	.000
Ansiedad	.761	45	.000
Estrés	.902	45	.001
CEL	.837	45	.000

Fuente: elaboración propia.

En la tabla No. 10 se observa que el gl es de 45 < 50, por lo que se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk (SW). A su vez, la estadística

fue menor a 0.05, lo que indica que ninguna de las variables (depresión, ansiedad, estrés, y CEL) siguen una distribución normal estándar. Por lo tanto, para el análisis estadístico se utilizará la prueba no paramétrica Spearman.

- **Comprobación de Hipótesis**

  A continuación, se presenta la comprobación de hipótesis trabajadas en la investigación.

- Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera del Distrito de San Miguel.

- Hipótesis general nula: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera del Distrito de San Miguel.

Tabla 17: Estadística de grupo

	Variables	**Estadístico**	**Error estándar**
Depresión	Media	2.02	.422
	Desviación estándar	2.832	
Ansiedad	Media	2.51	.433
	Desviación estándar	2.905	
Estrés	Media	3.67	.457
	Desviación estándar	3.067	
Cuestionario Estrés Laboral	Media	54.44	4.826
	Desviación estándar	32.374	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18: Prueba no paramétrica

Coeficiente de Correlación de Spearman		Depresión	Ansiedad	Estrés
	Coeficiente de correlación	.364*	.495**	.387**
	Sig. (bilateral)	.014	.001	.009
Cuestionario Estrés Laboral				
	N	45	45	45

Fuente: elaboración propia.

A partir de los resultados obtenidos en una muestra de 45 docentes con un enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo), se obtiene como resultado una comprobación de la hipótesis general de investigación, la cual exponía que "Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera del Distrito de San Miguel". Las correlaciones encontradas muestran una relación positiva y moderada de los resultados (Depresión: r – .364, p – .014, ansiedad: r - .495, p – .001, estrés: r - 0.387, p - .009), lo que indica que, a mayor estrés laboral, mayor afectación en los indicadores de salud mental, siguiendo la línea de lo planteado en el modelo de riesgos psicosociales de Karasek (interacción entre las demandas laborales y el control sobre el trabajo) y el modelo transaccional de Lazarus y Folkman donde se plantea que el estrés surge cuando las demandas superan los recursos de afrontamiento, afectando directamente la salud mental. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que el estrés laboral es un factor de riesgo en el bienestar integral del docente

4.2 Análisis e interpretación datos cualitativos

A continuación, se presentan los resultados cualitativos obtenidos de la entrevista aplicada a 26 profesores del Complejo Educativo Ofelia Herrera San Miguel,

donde se busca comprender cómo sus experiencias laborales se ven afectadas por la presencia del estrés laboral y el impacto que se genera en su salud mental.

En la próxima tabla se detalla una serie de respuestas estructuradas y debidamente codificadas que promovieron el establecimiento de categorías y la integración de las respuestas brindadas por los y las docentes. Las unidades de significado identificadas en el análisis surgen en función de los objetivos de investigación y la literatura consultada para tener así una mejor compresión con la finalidad de la investigación.

4.2.1. Categorías emergentes

Tabla 19: categorías de respuestas

Categorías	Representación	Interpretación
Impacto en salud mental	• Si, cuando hay actividades a destiempo o urgentes. • Si en algún momento me he estresado.	Los docentes entrevistados reconocen que han experimentado estrés en su vida. Manifiestan que sobre todo se relaciona con la asignación de actividades urgentes y a destiempo. Sin embargo, se ha podido notar que los mecanismos de afrontamiento han podido sobrellevar la intensidad con la cual se experimenta el estrés
Estrategias de afrontamiento	• Hacer ejercicios como jugar fútbol, baloncesto e ir al GYM. • Cuando me siento un poco estresado respiro profundo varias veces, también escucho música porque eso me relaja.	Los y las docentes entrevistados manifiestan la implementación de estrategias particulares para hacer frente al estrés proveniente de sus actividades profesionales. Siendo coherente con la teoría que expresa que las estrategias de afrontamiento se asocian significativamente con el bienestar docente.

Apoyo institucional	• Sí, el apoyo de compañeros o psicólogos. • No, los tiempos para relacionarse o convivir con los compañeros son cortos.	Dentro del apoyo institucional se mencionó que existe compañerismo, pero, el espacio disponible para convivencia es corto lo que dificulta el establecimiento de vínculos, limitando la efectividad de las estrategias de afrontamiento. En esta categoría cabe destacar que algunos docentes manifestaron que han recibido capacitaciones sobre salud mental de parte de ISDEMU.
Factores estresores	• El factor del tiempo. • En actividades que se realizan en el aula o en la institución muchas veces causan estrés por el hecho de querer que todo salga bien.	Aunque el 91.1% reporta niveles normales de estrés emocional en el DASS-21, los testimonios dentro de esta categoría revelan que existen elementos que generan tensión significativa como lo son la sobrecarga laboral, la falta de compromiso de los padres/ madres de familia y de los mismos estudiantes en su proceso educativo.

Fuente: elaboración propia.

4.3 Integración de resultados – triangulación

La integración de los resultados cuantitativos y cualitativos permite comprender de manera más completa la relación entre el estrés laboral y la salud mental en los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera. A través de la triangulación, se contrastan los datos obtenidos por medio de instrumentos estandarizados (DASS-21 y CEL) con las experiencias narradas por los docentes en las entrevistas.

El prejuicio y predisposición del sector estudiantil ha generado efectos psicológicos en los docentes tales como irritabilidad, inadecuadas relaciones interpersonales, aislamiento social, desmotivación, agotamiento, desgaste, insatisfacción laboral, ansiedad, depresión y estrés ya que lo que enferma al docente es la actitud negativa de los estudiantes.

Con respecto a la investigación sobre las estrategias de afrontamiento de los docentes, se ha encontrado que la autoeficacia docente y las habilidades de gestión del aula contribuyeron a la adaptación de los docentes a los factores estresantes. Asimismo, Tenorio-Vilchez (2021) encontró que maximizar los factores de protección (por ejemplo, atender la salud personal, pasar tiempo con familiares y amigos, conexiones con personas de apoyo) se asoció con mejores habilidades de afrontamiento y resiliencia en los docentes. Además, existe literatura colectiva que indica que las estrategias de afrontamiento se asocian significativamente con el bienestar docente. Por ejemplo, Gustems-Carnicer y Calderon (2013), encontraron que las estrategias de afrontamiento funcionales en los docentes fueron efectivas para mitigar los síntomas de ansiedad, depresión y distrés psicológico, mientras que las estrategias de afrontamiento disfuncionales se asociaron con síntomas de distrés psicológico (citado en (Ghasemi, Herman, & Reinke, 2022).

En esta línea, es importante retomar que los resultados cuantitativos indican que:

- El 84.4% de los docentes presentan un bajo nivel de estrés laboral.
- El 91.1% se encuentra en un rango normal en la escala de depresión.
- El 75.6% también se ubica en el rango normal en la escala de ansiedad.

Estos datos sugieren que, en términos generales, los docentes no presentan niveles clínicamente preocupantes de estrés o afectación en su salud mental.

Por otro lado, los resultados cualitativos revelan que:

- Los docentes sí experimentan estrés, especialmente en momentos de sobrecarga laboral o actividades urgentes.

- Utilizan estrategias de afrontamiento como el ejercicio físico, la música y la respiración consciente.

- Perciben limitaciones en el apoyo institucional, lo que puede influir en su capacidad para manejar el estrés.

- Identifican factores estresores como la presión por cumplir con tareas escolares y la gestión del tiempo.

Aunque los instrumentos cuantitativos reflejan niveles bajos de estrés y afectación emocional, los testimonios cualitativos evidencian que el estrés está presente en la vida laboral de los docentes, aunque no necesariamente de forma crónica o patológica. Esto sugiere que los docentes han desarrollado mecanismos de afrontamiento efectivos que les permiten mantener su salud mental dentro de rangos normales, a pesar de enfrentar situaciones estresantes.

Los hallazgos cualitativos coinciden con estudios como el de Herman et al. (2018) (2020), quienes señalan que la autoeficacia docente y las habilidades de gestión del aula contribuyen a la adaptación frente a factores estresantes. Asimismo, Tenorio-Vilchez (2021) destaca que el fortalecimiento de factores de protección como el autocuidado y las relaciones sociales mejora la resiliencia docente. En este estudio, los docentes mencionan actividades como el deporte, la música y la respiración consciente, lo que refleja una conciencia activa del autocuidado como estrategia de afrontamiento.

La triangulación de los datos permite concluir que:

- El estrés laboral está presente en la experiencia docente, pero no necesariamente se traduce en afectaciones graves de salud mental.

- Las estrategias de afrontamiento juegan un papel clave en la regulación emocional de los docentes.

- La percepción del apoyo institucional es un factor que podría potenciar o limitar la capacidad de afrontamiento.

- La integración de ambos enfoques revela una realidad compleja y dinámica, donde los docentes enfrentan desafíos emocionales, pero también muestran recursos personales y profesionales para gestionarlos.

En conclusión, el estudio reafirma que el estrés laboral se configura como un factor de riesgo para la salud mental docente, especialmente cuando no se cuenta con mecanismos adecuados de afrontamiento y apoyo institucional, por lo que se vuelve prioritario el diseño de estrategias institucionales que promuevan el autocuidado, la resiliencia y el acompañamiento psicosocial.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

El presente estudio mixto (cualitativo y cuantitativo) denominado "Estrés Laboral y Salud Mental en docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera, San Miguel", revela hallazgos importantes en cuanto a la relación que existe entre el estrés laboral y la salud mental en docentes. Los resultados indican correlación positiva y moderada, es decir, la investigación confirma que, a mayor manifestación del estrés laboral, mayores serán los niveles de los síntomas relacionados a la afectación de la salud mental: ansiedad, depresión y estrés.

El análisis descriptivo permite afirmar que, la gran mayoría del porcentaje de la muestra evaluada se encuentra dentro de los parámetros normales. Sin embargo, aunque los niveles de ansiedad, depresión y estrés como subescalas de la variable salud mental, arrojen niveles bajos, existe variabilidad considerable entre los resultados de los docentes. Lo que permite identificar que no todos los docentes experimentan el estrés de la misma manera o por las mismas razones, ya que es de recalcar que la escala DASS-21 brinda resultados autorreportados que evalúan síntomas clínicos, pero no necesariamente malestar funcional cotidiano, lo que evidencia que la forma de afrontar o percibir el estrés varía de acuerdo con el individuo y a los mecanismos de afrontamiento implementados.

En ese sentido, y de forma complementaria, los resultados cualitativos obtenidos por, medio de la guía de entrevista, permiten profundizar sobre los elementos que los y las docentes identifican como factores de riesgo que promueven la aparición del estrés, resaltando las problemáticas vinculadas a la atención de los padres/madres de familia, conductas disruptivas de los y las estudiantes, dificultades para cumplir con fechas de entrega debido a procesos institucionales, la sobrecarga laboral, factores de riesgo físico, de enfermedad, psicosocial o de sufrimiento.

La triangulación de resultados realizada permite concluir que el estrés laboral constituye un factor de riesgo para la salud del docente, especialmente cuando no se cuenta con mecanismos adecuados de afrontamiento y apoyo institucional. Además, revela una realidad compleja y dinámica, donde los docentes enfrentan desafíos emocionales, pero también muestran recursos personales y profesionales para gestionarlos.

A su vez, compone una evidencia prioritaria para la realización de propuesta de intervención psicoterapéutica que contengan estrategias institucionales orientadas a la disminución de factores de riesgo (ambientales y psicosociales), estrés laboral, relaciones interpersonales y solidaridad, promoviendo el autocuidado, la resiliencia y el acompañamiento psicosocial.

5.2 Recomendaciones

A continuación, con base a lo investigado tanto a nivel bibliográfico como producto del estudio de campo, se enlistan recomendaciones para reducir el estrés laboral e incrementar la salud mental en los y las docentes.

- **Al ministerio de Educación Ciencia y Tecnología:**
  (a). Implementar programas de salud mental con componentes de psicoeducación, mindfulness, gestión emocional y acompañamiento grupal que promuevan la gestión del estrés por medio de actividades creativas, jornadas de autocuidado y espacio de relajación que contribuyan para mejorar el bienestar de la salud mental dentro del contexto educativo.
  (b). Diseñar programas de salud ocupacional relacionada con el número de alumnos y la percepción de falta de control sobre sus conductas disruptivas en las instituciones educativas, para lograr una óptima convivencia escolar que impacte en la educación de calidad.

- **A las autoridades del Complejo Educativo:**
  (a). Promover programas de formación continua en vinculación con instituciones públicas y universidades, que incluyan talleres y mentorías a docentes sobre el manejo de estrés, autocuidado y bienestar emocional.

(b). Promover condiciones laborales que permitan que los y las docentes encuentren el balance entre su esfuerzo y recompensa. Evaluando que la carga laboral y las responsabilidades asignadas no sobrepasen las condiciones estipuladas de manera contractual.

(c). Fomentar la creación de espacios de convivencia, grupos de apoyo, cooperación entre colegas y resolución de conflictos.

- **A los docentes**

(a). Implementar estrategias para establecer limites saludables entre la vida laboral y personal, promoviendo prácticas de desconexión digital y gestión del tiempo.

(b). Solicitar acompañamiento psicológico cuando sus recursos de afrontamiento se vean reducidos al hacer frente a situaciones de la vida diaria.

PROPUESTA DE PROGRAMA ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL

Programa "Salud laboral – Afrontando el estrés"

1.Datos Informativos:

Dirigido a: Docentes

Responsables: Proyección social del Centro Regional de San Miguel

Número de sesiones: 8 sesiones

Duración del programa: 2 meses

2. Objetivos del programa

Objetivo general:

Brindar herramientas y estrategias cognitiva conductual para la disminución del estrés laboral.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar sobre la relevancia del manejo adecuado del estrés laboral para preservar la salud física, mental y el rendimiento profesional.
- Disminuir los niveles de estrés laboral mediante la implementación sistemática de técnicas cognitivo-conductuales orientadas a la regulación emocional y la mejora del afrontamiento.

3. Metodología

La metodología por utilizar será la siguiente:

- Exposición informativa.
- Lluvia de ideas.
- Diálogo grupal
- Dinámicas grupales
- Técnicas cognitivas conductuales

4. Recursos necesarios

El programa está constituido por los siguientes recursos humanos:

- Colaboradores
- Participantes

5. Contenido del programa

PROGRAMA: "SALUD LABORAL – AFRONTANDO EL ESTRÉS"

Los temas y sesiones por desarrollar:

Tema 1: Importancia del manejo del estrés laboral

Primera sesión:

Difundir la definición de las causas, consecuencias e identificación de las situaciones de estrés laboral.

Duración de la sesión: 2 horas

Descripción:

En la presente sesión se presentarán los moderadores, asimismo, se realizará la presentación del programa. Aquí se explicará el concepto y la sintomatología del estrés, del mismo modo, se dará a conocer las causas y por qué puede generarse en el ámbito laboral. Se realiza la identificación de situaciones estresantes que pueden llegar a afectar el desempeño laboral en los colaboradores. Asimismo, se reconocen las posibles causas y consecuencias que las situaciones estresantes generan en su día a día. Finalmente, se aplica la técnica de tareas para realizar desde casa en la vida cotidiana.

Tema 2: Respuestas ante el estrés.

Segunda sesión:

Entrenar en manejo del estrés y relajación para afrontarlo.

Duración de la sesión: 2 horas

Descripción:

Aquí se les brindará a los colaboradores estrategias para poder controlar y realizar el manejo del estrés. Asimismo, se modificarán las respuestas psicofisiológicas de la etapa de tensión, lo que favorecerá a un estado de relajación y sensación de tranquilidad.

Tercera sesión:

Reestructuración cognitiva en el trabajo.

Duración de la sesión: 2 horas

Descripción:

Generar en los colaboradores la modificación del pensamiento distorsionado que producen a las deficiencias a nivel emocional y la frustración; asimismo, informar acerca de la reestructuración cognitiva para el desarrollo de habilidades que puedan llegar a generar diferentes alternativas en cuanto a lo que se puede pensar y mejorar el diálogo interno.

Cuarta sesión:

Entrenar la inoculación del estrés para la reducción del estrés laboral

Duración de la sesión: 2 horas

Descripción:

Se realiza la aplicación del ejercicio en inoculación al estrés para poder enfrentar el estrés laboral. Asimismo, se motiva al empleo del juicio crítico mediante la resolución de conflictos a través de alternativas de solución factibles frente a estas dificultades. Finalmente, se brinda la técnica de relajación muscular y la respiración diafragmática para aplicarlas cotidianamente frente a situaciones estresantes.

Tema 3: Reducción de los niveles de estrés laboral

Quinta sesión:

Entrenar el asertividad frente a situaciones de estrés laboral.

Duración de la sesión: 2 horas

Descripción:

Se incrementarán los conocimientos en referencia a diferentes modos de comunicación, esto para así favorecer y generar respuestas favorables y asertivas frente a futuras situaciones y así mejorar resultados en el ámbito profesional.

Sexta sesión:

Herramientas cognitivas para mejorar la autoestima y el autocontrol

Duración de la sesión: 2 horas

Descripción:

Se aportará para mejorar la percepción que presentan los colaboradores acerca del autoestima y reconocimiento de capacidades y habilidades personales. Esto para promover el valor en ellos mismo y la aceptación de su esencia de forma positiva. Asimismo, se desarrollarán conocimientos en cuanto al autocontrol conductual y gestión adecuada para lograr cohesión y mejorar el clima del grupo.

Tema 4: Percepción negativa del estrés.

Sétima sesión:

Aplicar la Terapia de Solución de Problemas (TPS)
frente a situaciones de estrés laboral

Duración de la sesión: 2 horas

Descripción:

Realizar modificación frente a la percepción negativa frente a las diferentes situaciones problemáticas, con el fin de lograr la adaptación frente a ellos. Asimismo, general respuestas conductuales frente a la situación de conflictos en base a la gestión de emociones y solución de problemas planificada.

Octava sesión:

Cierre del programa y evaluación final

Duración de la sesión: 2 horas

Descripción:

La última sesión tiene como finalidad cerrar el proceso de intervención de manera significativa, permitiendo a los participantes integrar lo aprendido, compartir sus experiencias y evaluar los logros alcanzados. Se busca generar un espacio de reconocimiento, motivación y proyección hacia el futuro.

Bibliografía

Acero Montoya, M. (2020). *Estrés Laboral y sus Consecuencias en la Salud que afectan el rendimiento.* Obtenido de Fundación Universidad de América.

Aguilar de Mendoza, A. (2022). Presencia de estrés y bienestar en los docentes ante los cambios educativos por la COVID-19. *Revista entorno*(73), 7 - 22.

Álvarez Silva, L. A., & Espinoza Samaniego, C. E. (julio-diciembre de 2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Centro Sur, 2*(2).

American Psychological Association. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. Obtenido de APA.

Asamblea Legislativa de El Salvador. (7 de marzo de 1996).

Asamblea Legislativa de El Salvador. (2014). *Constitución de la República de El Salvador* (25 ed.). San Salvador, El Salvador.

Asamblea Legislativa de El Salvador. (2017). *Ley de Salud Mental* (1a ed.). San Salvador, El Salvador .

Baker, C., Peele, H., Daniels, M., Saybe , M., Whalen, K., & Overstreet, S. (2021). Experience of COVID-19 and Its Impact on Teachers' Mental Health, Coping, and Teaching. *School Psychology Review, 50*(4), 491-504.

Buitrago Orjuela, L., Barrera Verdugo, M., Plazas Serrano, L., & Chaparro Penagos, C. (julio - diciembre de 2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud, 8*(2), 132 - 146.

Camacho Gómez, O., Pedroza Cabrera, F., Navarro Contreras, G., de la Roca Chiapas, J., & Fulgencio Juárez, M. (2024). Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: Análisis crítico. *Uaricha, Revista De Psicología, 22*, 42 - 53.

Cialzeta , J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta COmplejidad, Corrientes.* Obtenido de Universidad Nacional de Córdoba.

Cruz-Flores, M., Martínez Alcántara , S., Chavira-Trujillo, G., Morales-Estrella, S., Sánchez-Padilla, M.-L., & Zamora-macorra, M. (ene-jun de 2024). Evaluación de las propiedades psicométricas del DASS-21 en población. *Salud de los trabajadores, 32*(1), 5-18.

Di-Colloredo, C., Aparicio Cruz, D., & Moreno, J. (2007). Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante aituación de desplazamiento. *Psychologia. Avances de la disciplina, 1*(2), 125-156.

Flores Canales, V. (2007). *Estrés Laboral.* Obtenido de Universidad Autónoma del estado de Hidalgo: http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/1750/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ghasemi, F., Herman, K., & Reinke, W. (2022). Shifts in Stressors, Internalizing Symptoms, and Coping Mechanisms of Teachers During the COVID-19 Pandemic. *School Ment Health, 15*(1), 272 - 286.

Guandique , R., & Portillo Vasquez, C. (abril de 2009). *Factores de riesgo que provocan estrés laboral en docentes universitarios.* San Salvador: Universidad de El Salvador.

Herman, K., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. (2018). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions, 20*(2), 90 - 100.

Ison, M. (2001). El afrontamiento: estrategias para el manejo del estrés. *Revista IDEA*(37).

Kain, J., & Jex, S. (marzo de 2010). *Modelo de control de demandas laborales de Karasek (1979): un resumen de los problemas actuales y recomendaciones para futuras investigaciones.*

Lagos Berríos, R. (sep-dic de 2022). El estrés como posibilidad originaria de la existencia. Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. *Tópicos, Revista de Filosofía*(64), 279-306.

Martínez-Mejía, E. (julio-diciembre de 2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM, 12*(24), 17-28.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). La medición del agotamiento experimentado. *Revista de comportamiento organizacional, 2*(2), 99 - 113.

Medina Romero, M., Hurtado Tiza, D., Muñoz Murillo, J., & O. D. (2023). *Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo.* Puno, Perú: INUDI PERÚ.

OMS. (28 de septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Obtenido de Comunicados de prensa.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre salud mental.*

Organización Mundial de la Salud. (21 de febrero de 2023). *Estrés - Preguntas y Respuestas* . Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress

Organización Mundial de la Salud, OMS. (17 de junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud.

Paris , L., & Omar , A. (2009). Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar. *Psicología y Salud, 19*(2), 167-175.

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte, 35*(1), 156-184.

Pérez, A. M. (2010). El Síndrome del Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*(112), 42-80.

Rodríguez González, R., Roque Doval, Y., & Molerio Pérez, O. (2002). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología , 03*(01), 1- 19.

Saavedra, C. (2022). Eustrés y distrés: revisión sistemática de la literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 22*(2), 1-9.

Salazar Melara, M., & Portillo Segovia, O. (2015). Situación del estrés laboral de los docentes que hacen uso de los servicios de salud en la clínica magisterial de Ilopango en el periodo de julio a diciembre 2025. San Salvador, El Salvador.

Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar, 3*(1), 10-59.

Smith, T., Mullins-Jaime, C., Dyal, M.-A., & DeJoy, D. (december de 2020). Stress, burnout and diminished safety behaviors: An argument for Total Worker Health® approaches in the fire service. *Journal of Safety Research, 75*, 189-195.

Tenorio-Vilchez, C. (2021). Entender la resiliencia docente. Una mirada sistemática. *Revista Innova Educación, 3*(3), 7 - 32.

Torres, J. A. (2016). El bienestar emocional del docente. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva, 9*(2), 183 - 194.

ANEXOS

UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
CICLO II - 2025

ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL EN DOCENTES DEL

COMPLEJO EDUCATIVO OFELIA HERRERA, SAN MIGUEL.

Objetivo General de la Investigación: Analizar la relación entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera del Distrito de San Miguel, identificando factores de riesgo y su impacto en el bienestar docente.

Indicaciones: Este instrumento se compone de una entrevista de datos sociodemográficos, un consentimiento informado y dos pruebas estandarizadas que permiten evaluar el nivel de estrés laboral y el estado de salud mental en docentes. Le solicitamos completar cada sección siguiendo las instrucciones específicas que se indican en cada una de ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo queremos conocer su opinión.

1. Datos sociodemográficos:
Por favor, complete las siguientes preguntas marcando con una 'X' la opción correspondiente o escribiendo su respuesta:

1. Edad: _____ años
2. Sexo: Femenino [ ] Masculino [ ] Otro: _____
3. Estado civil: [ ] Soltero/a [ ] Casado/a o unión estable
   [ ] Separado/a [ ] Viudo/a
4. Nivel educativo que imparte: [ ] Parvularia [ ] Primer ciclo
   [ ] Segundo ciclo [ ] Tercer ciclo [ ] Educación media

5. Años de experiencia docente: _____ años

6. Tipo de contratación: [ ] Permanente [ ] Interino [ ] Contrato temporal

7. Turno en el que labora: [ ] Matutino [ ] Vespertino [ ] Ambos

8. Carga horaria semanal: ____ horas.

¿Considera excesiva su carga laboral? [ ] Sí [ ] No

9. ¿Recibe apoyo emocional o psicológico por parte de la institución? [ ] Sí [ ] No

10. ¿Ha recibido formación en manejo del estrés o salud mental? [ ] Sí [ ] No

11. ¿Siente que tiene control sobre sus decisiones laborales? [ ] Sí [ ] Parcialmente [ ] No

12. Del 1 al 10, siendo uno malo y 10 excelente, ¿Cómo calificaría el clima laboral en su institución? _____

2. Consentimiento informado

Yo, _____, declaro que he sido informado/a de manera clara y comprensible sobre los objetivos, procedimientos y alcances de la investigación titulada ***"Relación entre el Estrés Laboral y la Salud Mental en docentes del Complejo Educativo Ofelia Herrera, San Miguel".*** Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias. Asimismo, se me ha garantizado que toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y anonimato, y que los datos serán utilizados únicamente con fines académicos. Al firmar este documento, doy mi consentimiento libre e informado para participar en el estudio.

Firma del participante: _____

Fecha: _____

DASS – 21

Por favor lea las siguientes afirmaciones y coloque un círculo alrededor de un número (0, 1, 2, 3) que indica en qué grado le ha ocurrido a usted esta afirmación *durante la semana pasada.*

La escala de calificación es la siguiente:

0: No me ha ocurrido; 1: Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo; 2: Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo; 3: Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo.

1.	Me ha costado mucho descargar la tensión	0	1	2	3
2.	Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3.	No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4.	Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7.	Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8.	He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía	0	1	2	3
9.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
10.	He sentido que no había nada que me ilusionara	0	1	2	3
11.	Me he sentido inquieto	0	1	2	3
12.	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
13.	Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
14.	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo…	0	1	2	3
15.	Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
16.	No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
17.	Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
18.	He tendido a sentirme enfadado con facilidad	0	1	2	3
19.	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20.	Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
21.	Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

Indicaciones: A continuación, encontrará una serie de preguntas que ayudarán a determinar el nivel de estrés laboral que está experimentando. Marque con una X con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

N°	Pregunta	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1.	Los docentes y personal del centro educativo no comprenden claramente la misión y metas institucionales.							
2.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5.	La dirección o coordinación académica no me respalda ante las autoridades educativas.							
6.	Siento que la dirección o coordinación académica no me trata con respeto.							
7.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10.	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

11.	Las políticas institucionales dificultan el buen desempeño docente.							
12.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13.	La dirección o coordinación académica no se interesa por mi bienestar personal.							
14.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16.	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18.	El equipo docente se encuentra desorganizado.							
19.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20.	La organización carece de dirección y objetivo.							
21.	Mi equipo me presiona demasiado.							
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24.	La cadena de mando no se respeta.							
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS INSTRUCCIONES
AUTORES	:	Ivancevich & Matteson
AÑO	:	1989
PROCEDENCIA	:	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
CONFIABILIDAD	:	0,966, según el alfa de Cronbach
APLICACIÓN	:	Aplicación es individual, grupal y organizacional
ÁMBITO DE APLICACIÓN z	:	Población laboral a partir de los 18 años.
PARTICULARIDAD	:	Instrumento de exploración Psicológica
DURACIÓN	:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
FINALIDAD	:	Su utlidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.i
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.
BAREMACIÓN	:	Tabla de cálculos de puntuaciones
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.
ÁREAS QUE MIDE LA ESCALA	:	

N°	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

NIVELES DE ESTRÉS :

NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN
Alto nivel de estrés	> 154
Estrés	118 – 153
Nivel intermedio	91 – 117
Bajo Nivel de Estrés	< 90

ÁREAS :

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA (FASE CUALITATIVA)

Exploración de percepciones y experiencias en el afrontamiento del estrés La entrevista busca conocer su experiencia como docente en relación con el estrés laboral y el impacto en su salud mental. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo queremos conocer su opinión.

1. ¿Describa su experiencia laboral en el centro educativo? (Amplie su respuesta)
_____
_____
_____

2. ¿Qué situaciones o factores considera más estresantes en su trabajo diario?
_____
_____
_____

3. ¿Considera que el estrés laboral ha afectado su salud mental o bienestar emocional? Si su respuesta es sí, describa cómo.
_____
_____
_____

4. ¿Ha notado cambios en su estado de ánimo, energía o motivación relacionados con el trabajo? Si su respuesta es sí, explique cuáles.
_____
_____
_____

5. ¿Describa las estrategias que utiliza para manejar el estrés laboral?
_____
_____
_____

6. ¿Recibe algún tipo de apoyo institucional o entre colegas para enfrentar el estrés? Si su respuesta es sí, detalle cuáles.

_____
_____
_____

7. ¿Qué cambios considera que podrían implementarse en la institución para mejorar el bienestar docente?

_____
_____
_____

8. ¿Le gustaría compartir algo más sobre su experiencia como docente y el manejo del estrés?

_____
_____
_____

ISBN: 978-99983-58-75-1