



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE TRABAJO FINAL INEGRADOR

**Estrés laboral y sus repercusiones en relación a
las estrategias de afrontamiento de docentes de
nivel primario de La Matanza**

Estudiante: Marcela Alejandra Carrizo

Legajo: 25349

Directora: Dra. Paula Putallaz

2025

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO –*Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* – fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial – compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

Desde la fecha [25/03/2026]

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación [x]

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 25/03/2026

Firma y aclaración del autor: Marcela Alejandra Carrizo

Índice

Resumen.....	4
Introducción.....	5
Delimitación del objeto de estudio.....	5
Planteamiento del problema.....	7
Preguntas de investigación.....	8
Objetivos.....	9
Supuestos básicos de investigación.....	9
Justificación.....	9
Estado del arte.....	10
Marco teórico.....	17
Estrés.....	17
Estrés laboral.....	21
Estrés laboral docente.....	24
Factores del estrés en los docentes.....	26
Estrategias de afrontamiento.....	28
Método.....	37
Diseño.....	37

Participantes- muestra.....	38
Instrumento.....	38
Procedimiento.....	39
Consentimiento informado.....	39
Resultados.....	40
Discusión.....	50
Conclusión.....	57
Aportes y contribuciones de la investigación.....	58
Limitaciones de la investigación.....	59
Líneas de investigación futuras.....	60
Propuestas de investigación.....	61
Referencias.....	66
Anexos.....	79

Resumen

El presente Trabajo Integrador Final (TIF) ha tenido como propósito principal analizar la relación entre el estrés laboral y sus repercusiones en función de las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por docentes del nivel primario que residen en el partido de La Matanza, provincia de Buenos Aires. Para abordar esta problemática, se llevó a cabo una investigación empírica de carácter cualitativo, lo que permitió una comprensión más profunda del fenómeno. La muestra estuvo conformada por 12 profesionales, cuyas edades oscilan entre los 30 y 55 años, que ejercen su labor educativa en dicho partido.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario sociodemográfico y una entrevista semiestructurada, ambos administrados de forma individual luego de la firma del consentimiento informado. La información obtenida fue cotejada con los objetivos propuestos, los supuestos teóricos y las conceptualizaciones desarrolladas por diferentes autores.

Los principales resultados identificaron el estrés laboral docente como una problemática central, con impacto en el bienestar personal y el sistema educativo. A partir de relatos de los docentes, se analizaron sus causas, consecuencias y formas de afrontamiento, destacando la necesidad de un abordaje integral y de políticas que promuevan entornos escolares saludables.

Palabras claves: Estrés Laboral- Personal Docente- Estrategias de Afrontamiento- Educación Primaria.

Introducción

Delimitación del objeto de estudio

Este Trabajo Integrador Final (TIF) es una investigación de corte empírico cualitativo, que ha tenido como objetivo indagar el impacto que provoca el estrés laboral en el desempeño del rol docente dentro del nivel primario de educación teniendo en cuenta cuales son las herramientas y estrategias que han desarrollado estos profesionales. Si bien, el impacto que genera este fenómeno a nivel global puede presentar diferentes características, esta investigación se focaliza exclusivamente en docentes del partido de La Matanza de la provincia de Buenos Aires, Argentina.

Este tipo de estrés puede hallar su origen en distintas variables vinculadas al contexto laboral en el cual desarrollan su tarea los educadores, se deben considerar factores psicológicos y emocionales cuyas repercusiones alterarán tanto su salud física como mental. Según sea el impacto causado será el grado en que se verá afectada la calidad de la educación proporcionada.

Primeramente, se realiza la definición de estrés laboral que fue conceptualizado por Lima da Silva et al. (2017) y Zorrilla-Hidalgo (2017) como aquella resultante de la relación entre la persona y su entorno, la cual provoca una respuesta patológica. Las dinámicas culturales y de productividad socioeconómica que exige la sociedad actual generan efectos emocionales, cognoscitivos y conductuales que repercuten de forma directa sobre la vida laboral profesional; generando elevados niveles de tensión que alteran negativamente la salud mental (Lima da Silva et al., 2017; Zorrilla-Hidalgo, 2017).

Entre los factores que contribuyen al incremento del estrés en los docentes se puede

hacer mención a la sobrepoblación estudiantil dentro de las aulas, los problemas disciplinarios que se generan, la carencia de interés por parte de los alumnos en los temas abordados, la falta de contención del contexto familiar, y sumando a estos factores las presiones que reciben por la carga de tareas administrativas solicitadas por las instituciones (Zuñiga-Jara y Pizarro-León, 2018). Los docentes se ven obligados a una constante adaptación a la disparidad de costumbres, doctrinas y culturas que circulan entre los distintos grupos de estudiantes, pudiendo producir estrés adicional entre los educadores (Cháidez y Barraza, 2018).

Lipowski (1970) enuncia el concepto de afrontamiento del estrés, considerándolo desde una perspectiva física, como una respuesta tanto cognitiva como motora que está destinada a preservar el bienestar físico y emocional de la persona. Si es definido desde una perspectiva psicológica, es la exploración de soluciones posibles ante situaciones adversas que desequilibran y llevan a la búsqueda de la restauración del bienestar perdido (Weisman y Worden, 1977).

Al hablar sobre esta temática, se debe diferenciar entre las estrategias de afrontamientos activos o pasivos que puede poner en práctica la persona. Las primeras, están destinadas a hacer frente a la situación estresante y se conocen como adaptativas. Contrariamente, las segundas, procuran no enfrentar el acontecimiento estresor a través de comportamientos evitativos y son denominadas desadaptativas (Brissette et al., 2002; Dávila y Guarino, 2001).

Lazarus (2000) plantea lo beneficioso de tomar la manera de afrontar situaciones estresantes como un proceso relacional donde intervienen variables de índole personal y otras conformadas por las características del contexto, incluye el entorno próximo y las particularidades que subyacen en el interior de la persona. Independientemente del tipo de afrontamiento que se emplee, la mente para poder realizar la valoración de la amenaza

analiza la confluencia de ambas variables: condiciones ambientales y particularidades de la persona (Lazarus, 2000).

Planteamiento del problema

A lo largo de los últimos años, el desarrollo permanente y acelerado de las tecnologías de la información y la comunicación produjeron grandes modificaciones en sectores como el mercado laboral, la economía en general y en la educación impartida en los diferentes niveles (Parihuaman-Aniceto, 2017). Parihuaman-Aniceto (2017) expresa que estas nuevas características presentadas por la sociedad produjeron variaciones relevantes en las instituciones educativas que tuvieron que adecuar sus programas de contenidos para cumplir con las políticas gubernamentales; planteándose como central la formación de los docentes que ingresarán al mercado laboral.

En la actualidad, su rol no se restringe solamente al cumplimiento de las horas académicas programadas, sino que, además cumplen con papeles complementarios como tener a su cargo la orientación de estudiantes, entrevistas con las familias y ciertas actividades del ámbito administrativo. Estas tareas son ejecutadas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje (Cháidez y Barraza, 2018). Este requerimiento de un elevado nivel de energía para el cumplimiento de tareas que se realizan en forma simultánea, ocasiona en la persona un rápido desgaste emocional y físico; debido a esto, la docencia es una de las carreras con más alto riesgo de estrés laboral (Alvarado, 2020).

El primer interrogante que se presentó y favoreció a delimitar el problema fue indagar en qué situaciones aparece el estrés laboral entre los docentes, y si depende del contexto en el cual están insertos o de factores psicológicos y emocionales, o quizás, de la combinación de todos ellos. El tener a su cargo tareas que sobrepasan la función que deberían cumplir, les

producen elevados niveles de insatisfacción, problemas en el desempeño cotidiano y carencia de estrategias que respondan a las necesidades del alumnado. Las instituciones educativas demandan el cumplimiento de altas cargas laborales que se realizan en climas organizacionales, muchas veces, desordenados y poco empáticos (Macedo-Pinedo, 2017; Muñoz y Otálvaro, 2012).

El segundo interrogante se refirió a los distintos estilos de afrontamiento que ponen en práctica los docentes y la importancia de adquirir y desarrollar estas estrategias para poder manejar adecuadamente acontecimientos estresantes que trae aparejada la labor pedagógica. Distintos autores han enumerado diversas estrategias de afrontamiento del estrés empleadas por los educadores. Algunos, mencionan que tienden a utilizar la resolución de problemas, el pensamiento desiderativo y buscan el apoyo social (Cháidez y Barraza, 2018). Otros, relacionan las formas de afrontamiento con la gestión del tiempo libre y el ejercicio, puntualmente, con la buena organización del tiempo de descanso (Paquette y Rieg, 2016).

La presente investigación es viable, ya que se dispone de acceso directo a la población de interés, así como de instrumentos validados para la recolección de datos y del tiempo necesario para su ejecución durante el periodo académico. Además, se cuenta con los recursos tecnológicos y fuentes bibliográficas que respaldan el adecuado desarrollo del trabajo.

Pregunta de investigación

Los interrogantes que direccionaron el estudio han sido:

- ¿Qué relación se puede establecer entre el estrés laboral en docentes de nivel primario y la puesta en práctica de estrategias de afrontamiento ante situaciones y eventos estresantes?

- ¿Qué beneficios a corto y largo plazo trae el empleo de estrategias de afrontamiento en la salud física y psicológica de los docentes?
- ¿Qué factores provocan estrés laboral en los docentes de nivel primario?

Objetivo

Objetivo general

Determinar las repercusiones del estrés laboral en relación con las estrategias de afrontamiento utilizadas en docentes del nivel primario de La Matanza.

Objetivos específicos

Describir los distintos estilos de afrontamiento de la muestra de docentes de primaria residentes en el partido de La Matanza.

Establecer la posible relación entre estrés laboral y el desempeño del rol docente en la muestra participante.

Evidenciar y analizar las consecuencias físicas y emocionales que provoca el estrés laboral en docentes de nivel primario.

Supuesto básico de investigación

Este estudio se inició con el supuesto de que aquellos docentes de nivel primario de educación que declaran emplear estrategias de afrontamiento presentan menores niveles de estrés laboral en relación con aquellos que no las emplean. El uso de estas estrategias brinda un mayor grado de bienestar físico y psicológico que da como resultado niveles más elevados de rendimiento laboral y una mejor vinculación con el alumnado.

Justificación

La población docente debido a la elevada carga emocional y laboral que enfrenta al realizar su tarea puede llegar a presentar alteraciones que perjudican su salud física y psicológica. El nivel alto de estrés y la presión que genera cumplir simultáneamente con varias actividades afectan no solo el bienestar de los educadores, sino que también repercute en la calidad de la educación impartida al alumnado.

Existen una gran cantidad de estudios cuantitativos referidos a esta temática, pero la importancia de una investigación cualitativa radica en que posibilita indagar y profundizar desde la subjetividad de cada participante en las experiencias y percepciones que tienen acerca del estrés laboral. También, permite conocer puntualmente cuales son las estrategias de afrontamiento que utilizan para lidiar de la manera menos perjudicial con esta conflictiva que enfrentan.

Este tipo de estudio favorece la planificación y puesta en práctica de estrategias de intervención más efectivas al entender con mayor claridad aquellos factores que producen un incremento en los niveles de estrés laboral en este grupo poblacional. Es apropiado implementar programas y talleres que aumenten el bienestar de los educadores pudiendo mejorar de esta forma la calidad de la educación que impactará positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

Estado del arte

Seguidamente, se realiza una reseña de algunas investigaciones previas que han dado tratamiento a las variables abordadas por este trabajo, las cuales serán presentadas siguiendo un orden cronológico abarcando los últimos 5 años de publicación. La búsqueda de estos antecedentes se efectuó a través del empleo de distintas bases de datos como Google Académico, Scielo, Dialnet y Redalyc, entre otras.

Entre estos trabajos se encuentra una investigación realizada por Feijóo et al. (2020) que tuvo por finalidad el análisis del SB (estrés laboral) en los docentes de enseñanza primaria de la ciudad de Cuenca, Ecuador. El enfoque utilizado fue cuantitativo, no experimental y de corte transversal; aplicado sobre una muestra poblacional de 350 docentes de diferentes unidades educativas. En la recolección de datos de los participantes, cuyas edades variaron entre los 20 y 60 años, se incluyó información demográfica y se aplicó el test de Maslach Burnout Inventory. Se midió el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, siendo los tres principales parámetros. A través del análisis estadístico de los datos recolectados, se evidencian bajos índices de estrés laboral cercanos al umbral mínimo en los tres parámetros evaluados. Al haberse encontrado que sólo 1/3 de la muestra presenta categoría alta en el SB, se obtiene como resultante que el nivel de estrés crónico o severo es bajo. Un dato significativo es que más del 50% de los encuestados posee altos índices en el criterio realización personal, demostrando una buena relación laboral y un ambiente confortable de trabajo. Se expresó como propuesta favorecedora para la disminución del estrés laboral la realización de talleres y recesos activos que permitan dar atención a la parte emocional y física de los docentes.

Muñoz et al. (2020) llevaron adelante un estudio para establecer la vinculación existente entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout (SB) en los trabajadores de la educación de la primera infancia. La muestra poblacional estuvo conformada por 274 docentes, a los cuales se les aplicó como instrumento de medición el Inventario de Burnout de Maslach y cuestionario de estrategias de afrontamiento. Se empleó una metodología de tipo cuantitativa, correlacional y transversal para realizar el estudio. A través del análisis de los datos obtenidos se encontró que el 16,4 % de los docentes presenta SB, mientras que el 8% presentaron bajo resultado. Las estrategias de afrontamiento más usadas por los educadores son la solución de problemas, la religión y el apoyo social; destacándose que la muestra conformada por mujeres emplea principalmente la reevaluación cognitiva, mientras que los hombres la religión. Como

conclusión según los resultados obtenidos, y en respuesta al objetivo planteado por la investigación, no se observa que las estrategias de afrontamiento utilizadas tengan incidencia en la prevalencia del SB. Las respuestas arrojan una puntuación alta en lo referente a la falta de realización profesional y una puntuación media en agotamiento emocional y despersonalización.

Otro trabajo llevado a cabo por Aguilar et al. (2021) tuvo por meta describir el nivel de estrés laboral experimentado por los docentes de Educación Primaria al trabajar de manera virtual. Contó con una muestra conformada por 36 docentes del nivel primario de la Institución Educativa Libertadores de América, Perú. Para la recolección de datos se implementó el Inventario de Maslach Burnout empleado para medir el estrés laboral de docente de primaria, este evalúa tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se aplicó el método descriptivo simple a través de una encuesta. Al analizar los resultados obtenidos, se concluye que el nivel de estrés laboral en las dimensiones de agotamiento mental y despersonalización es alto, mientras que en la dimensión realización personal presenta un nivel bajo. Finalmente, se expresa que el estrés laboral alto es debido al trabajo remoto que realiza el personal docente de este nivel.

Torres-Díaz et al. (2021) realizaron una investigación para determinar las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes durante el confinamiento COVID-19 que le posibilitaron adaptarse a la inesperada situación para proteger su bienestar general. El diseño fue descriptivo y abarcó una muestra de 150 docentes entre los 20 y los 50 años de edad, procedentes de tres instituciones educativas primarias de la ciudad de Loja, Ecuador. De ellos, el 75% eran mujeres y el 25% varones, a los cuales se les aplicó el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) de manera virtual. A través de esta investigación se concluyó que las estrategias primarias más usadas en la muestra son la reestructuración cognitiva y la resolución de problemas para lograr cambiar el significado de la situación estresante. Entre las menos empleadas se encontraron

la autocrítica, la retirada social y la evitación del problema. Se infirió que las variables edad y sexo no influyeron en las estrategias de afrontamiento implementadas. Es decir, no se estableció una relación importante entre las estrategias de afrontamiento puestas en marcha y las variables edad y sexo. Las aplicaciones de las estrategias de afrontamiento estuvieron en relación con la necesidad de lograr adaptarse rápidamente para poder resolver los problemas que se fueron presentando y proteger adecuadamente la salud mental.

Yupari-Azabache et al. (2022) desarrollaron un estudio en forma conjunta entre Colombia y Perú, que tuvo por finalidad determinar si existían grandes diferencias en el grado de estrés laboral percibido por los docentes de primaria y secundaria en tiempos de pandemia. El trabajo fue realizado con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, descriptivo comparativo y correlacional. La muestra utilizada estaba conformada por docentes del nivel primario y secundario, 106 de Trujillo y 136 Barranquilla. Se empleó para la recolección de datos una encuesta realizada a través de un cuestionario aplicado de manera virtual empleando las redes sociales y correos electrónicos. Incluía preguntas acerca de diferentes variables (edad y sexo, situación económica, social y familiar) basadas en el cuestionario ED-6, compuesto por 31 ítems. Los resultados arrojaron que los docentes de nivel primario y secundario de ambos países poseen un nivel medio de estrés. En cuanto a las creencias desadaptativas, Barranquilla presenta un nivel inferior a Trujillo. La presión laboral se encuentra en un nivel medio en ambas poblaciones y no se encontraron grandes diferencias en la edad promedio de los profesionales, pero sí existía un porcentaje mayor de mujeres en Trujillo que en Barranquilla. En las características económicas, Barranquilla tiene un porcentaje de docentes más elevado con salario mínimo, mientras que en Trujillo hay mayor cantidad de docentes con vivienda propia. En las características sociales, la mayoría de los docentes de Trujillo trabajan en instituciones públicas a diferencia de los de Barranquillas. En el estado civil y en el número de hijos los resultados han sido similares. Como conclusión se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de creencias

desadaptativas, características biológicas (sexo), características económicas (salario mínimo y condiciones de vivienda) y características sociales (tipo de institución). De las variables analizadas se asocian al estrés docente el ingreso salarial y los años de experiencia.

Olarte González et al. (2023) realizaron un trabajo cuya intención era establecer estrategias para disminuir las situaciones estresantes en el ámbito laboral en los docentes de primaria de un establecimiento educativo de Bogotá, Colombia. El diseño de la investigación fue participación acción, aplicado a una muestra poblacional de 5 docentes de una institución primaria. Los instrumentos de evaluación fueron: un cuestionario inicial para detectar si había presencia o no de estrés laboral y cuáles eran las situaciones que lo generaban, un diario de observación para tomar nota de aquellos datos que resultan relevantes y finalmente un cuestionario de cierre para realizar la evaluación de las estrategias de afrontamiento que disminuyen el estrés cotidiano. Los resultados del estudio mostraron que el 80% de los docentes sienten un grado elevado de fatiga al finalizar la jornada laboral y el 60% siente estrés ante las presiones al cumplir las actividades diarias. Los docentes demostraron interés en aplicar estrategias que favorezcan a su bienestar, estando dispuestos a utilizar ejercicios para liberar el estrés, practicar algún deporte, mejorar su alimentación y realizar ejercicios de respiración.

Macías et al. (2023) efectuaron un ensayo cuyo propósito era investigar cuál es la importancia de la reducción del estrés en los docentes. A través de una revisión bibliográfica abordaron el concepto estrés docente y su vinculación con síntomas, causas y consecuencias que trae aparejadas. Se destacaron como estrategias útiles en la reducción del estrés entre estos profesionales: la instauración de programas de apoyo emocional, el fomentar el trabajo colaborativo y la búsqueda de mejoras en las condiciones laborales. Basándose en estadísticas, más de la mitad de los docentes (65%) en América Latina, han experimentado estrés con el impacto que esto conlleva en su bienestar y en el correcto desarrollo del proceso enseñanza-

aprendizaje. Al realizar el análisis de los datos identificaron aquellos factores que favorecen al incremento del estrés, tales como la sobrecarga laboral, la carencia de recursos y el entorno escolar, muchas veces desorganizado. Para concluir, se realizó una reflexión sobre la importancia de aceptar la existencia del estrés docente como un problema de salud que repercute de manera directa sobre la calidad de la educación impartida.

Soliz (2024) llevó adelante un estudio cuyo objetivo fue el análisis de las causas, manifestaciones y consecuencias del estrés laboral en los educadores del nivel primario, identificando las estrategias que resultan apropiadas para su correcto manejo. La muestra poblacional estuvo conformada por docentes de tres escuelas de diferentes distritos de México. Se utilizó una metodología de investigación cualitativa a través de la aplicación de instrumentos y técnicas, entre las cuales se encuentran: entrevistas semiestructuradas, grupos focales, diarios de campo y análisis de los datos recolectados. Uno de los resultados más importantes fue la identificación de las demandas laborales como una gran fuente de estrés entre los educadores. La tensión y el agotamiento entre estos profesionales se dan mayormente como consecuencia de la sobrecarga de trabajo, las tareas administrativas y la presión por cumplir con las demandas laborales. Se distingue al apoyo social como un factor de protección ante situaciones de agotamiento emocional y de desmotivación laboral. Se concluyó que al ser el estrés laboral un fenómeno complejo debe ser abordado desde una perspectiva multidimensional, considerando no sólo las demandas laborales sino también los recursos personales y sociales con los que cuenta cada persona.

Sandoval et al. (2024) llevaron adelante un ensayo que buscaba indagar cuáles son las causas que provocan estrés laboral entre los docentes de dos instituciones educativas de Santo Domingo, Ecuador. La muestra poblacional estuvo formada por 66 docentes. La investigación se realizó desde un enfoque cualitativo y descriptivo, aplicando como instrumento de medición un

cuestionario que evaluaba determinados estresores. Según los resultados las preocupaciones que generan mayor grado de estrés son la pérdida del empleo, la falta de apoyo del equipo directivo y la supervisión excesiva por parte de estos. También, se consideran fuentes de estrés: el ambiente tenso entre los compañeros de trabajo, la poca valoración social hacia la profesión y la escasa participación en la toma de decisiones en temas educativos. El estrés cotidiano se incrementa por situaciones relacionadas al alumnado, cómo mantener la disciplina dentro del salón, controlar las agresiones físicas que se generan en el grupo y la permanente evaluación de sus saberes por parte de los estudiantes. Los resultados evidenciaron que estos factores, de manera aislada o en su conjunto, podrían generar cuadros de estrés agudo episódico o crónico, marcando la necesidad de trabajar en estas situaciones para promover el bienestar de la comunidad educativa.

El estudio llevado a cabo por Paz-Segovia y Ureña-López (2025) plantearon como objetivo el análisis de los efectos que el estrés laboral produce dentro de la dinámica familiar de los docentes. La investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo, exploratorio y descriptivo a través de un cuestionario estructurado aplicado de manera virtual, cuya finalidad era medir el estrés laboral y la percepción de la dinámica familiar. La muestra poblacional estuvo conformada por 324 docentes ecuatorianos correspondientes al nivel primario y secundario. A través del análisis de los resultados obtenidos se pudo observar cómo influye de forma significativa el grado de estrés laboral sufrido sobre el desarrollo de la vida familiar. Es notable su repercusión en aspectos como: la comunicación, la calidad del tiempo compartido y la participación en actividades recreativas. Tomando en cuenta las variables sociodemográficas, la muestra presenta una alta exigencia, tanto en el entorno laboral como familiar, por tener un rango de edad entre los 35 y los 50 años. Al tomar en cuenta el género, las mujeres evidencian altos niveles de sobrecarga laboral en relación con los hombres, ya que al tener a su cargo el aspecto laboral y doméstico muestran un mayor efecto negativo del estrés dentro de su vida familiar (Gómez y Granados, 2013). Los resultados expresan la influencia contraproducente que ejerce el

estrés laboral en la dinámica familiar y es un factor decisivo sobre la comunicación, el tiempo compartido y las actividades. Al tomar en consideración los factores que provocan altos niveles de estrés laboral, como la presión académica y demandas administrativas, es notoria su repercusión en el bienestar individual que, a su vez, impacta en las vinculaciones familiares de este grupo de profesionales (Pérez Prada et al., 2017).

Marco teórico

Estrés

Las primeras investigaciones y trabajos experimentales desarrollados sobre el estrés fueron realizados por Hans Selye quién es considerado el padre del estrés, fue nombrado también como Síndrome de Selye. En 1926, lo conceptualizó como un síndrome o un conjunto de reacciones físicas del organismo al enfrentar distintos agentes nocivos, cuya naturaleza podría ser física o química. Estos agentes perjudiciales se encuentran presentes en el contexto que rodea al sujeto y con el cual interactúa de manera constante (Patlán Pérez, 2019).

Por su parte, Jácome (2015) definió el estrés como un conjunto de respuestas fisiológicas que experimenta una persona ante distintos estímulos provenientes del exterior. En la misma línea, Cuba (2019) señaló que el estrés surge cuando las exigencias del ambiente son percibidas por la persona como una desmesurada demanda del entorno que no puede ser cubierta por sus capacidades para afrontarlas, lo cual desencadena sensaciones de ansiedad y tensión. Estas reacciones suelen ir acompañadas por un incremento en la actividad cardíaca, así como por una serie de respuestas fisiológicas ante los factores estresantes del contexto. Estos cambios en el organismo serán determinados por la interrelación establecida entre la persona y los estímulos que provocan el evento estresante. En este sentido, la respuesta emitida tiene como objetivo lograr la adaptación y el ajuste tanto a las exigencias externas como internas que aparecen en un momento y lugar específico (Cuba, 2019).

Alvites-Huamaní (2019) conceptualiza el estrés como una reacción automática del organismo ante la presencia de eventos que son percibidos como riesgosos, provocando que el sistema nervioso se accione generando modificaciones tanto a nivel psicológico como físico. Un factor importante en este proceso es el componente cognitivo, ya que interviene en la manera en que la persona interpreta la situación que enfrenta. Lazarus (2003) sostiene que la evaluación cognitiva permite valorar y analizar los recursos personales disponibles, lo que influye directamente en la capacidad de responder adecuadamente al estímulo percibido.

Pérez Núñez et al. (2022) mencionan que, según Selye, el estrés es producto del impacto generado por acontecimientos importantes, ya sea por su característica violenta o por mantenerse por un periodo de tiempo prolongado de forma ininterrumpida. Dichos eventos pueden ser tanto placenteros como displacenteros, pero en ambos casos provocan respuestas de elevada intensidad que quedan guardadas en la memoria, incluso en ausencia del estímulo estresante que las ocasionó. Este tipo de recuerdo puede provocar una disfunción general en el organismo o afectar un sistema de órganos en particular (Pérez Núñez et al., 2022).

Selye, a partir de sus estudios, demostró que el estrés en el organismo se hace visible por el Síndrome General de Adaptación (SGA), el cual se caracteriza por desarrollarse en tres fases diferentes: alarma, adaptación o resistencia, y agotamiento. En esta última fase, la persona carece de los recursos necesarios para enfrentar el evento estresante, lo que puede derivar en un estado de deterioro de la salud. Sin embargo, el autor señala que no todas las situaciones de estrés llegan a la fase de agotamiento (Osorio y Cárdenas, 2014).

Lipp (1984) sostiene que frente a estímulos que pueden provocar irritación, temor o confusión, el organismo experimenta reacciones de tipo psicológico acompañadas de respuestas emocionales, físicas, mentales y químicas. Partiendo de esta observación, el autor formula una ampliación del modelo de Selye al incorporar una nueva fase denominada fase de casi

agotamiento, proponiendo una clasificación de cuatro fases en lugar de tres originalmente establecidas. En esta etapa, el organismo empieza a evidenciar dificultades para mantener la homeostasis y afrontar adecuadamente el factor estresante, lo que provoca que la persona se debilite y favorezca la aparición de enfermedades (Lipp, 1984). No obstante, se trata de una fase previa al agotamiento completo, en la que el sujeto aún conserva su capacidad de desempeñar sus actividades cotidianas de manera eficaz (Rodrigues de Freitas et al., 2018).

Águila et al. (2015) mencionan que los individuos buscan permanentemente adaptarse a los cambios que presenta el entorno en el cual se encuentran insertos, con el objetivo de mantener un estado de equilibrio entre su organismo y las demandas del medio ambiente. Este proceso adaptativo produce respuestas de estrés leves, las cuales pueden resultar funcionales e imprescindibles para afrontar situaciones que presenten ciertos desafíos. Sin embargo, los autores expresan que, en algunos casos, el intento de adaptación del organismo al medio ambiente no logra ser exitoso, produciéndose un desajuste entre la persona y su vivencia. Este desequilibrio puede acarrear alteraciones en la salud mental o física, especialmente cuando se trata de situaciones traumáticas como accidentes graves o desastres naturales (Águila et al., 2015).

Jackson (2014) señala que, según Selye, el estrés no siempre debe considerarse perjudicial, ya que su ausencia total representaría un estado similar a la muerte. A partir de esta afirmación, Selye propuso la diferenciación entre dos tipos de estrés: eustrés, de carácter positivo, y distrés, de carácter negativo. El primero, permite a la persona adaptarse eficazmente y sobrevivir ante situaciones adversas, por lo tanto, tiene una función benéfica para quien lo experimenta. En cambio, el segundo aparece cuando la etapa de resistencia se prolonga excesivamente, lo que puede derivar en un agotamiento tanto emocional como físico. Esta condición se asocia con la aparición de síntomas como irritabilidad, ansiedad y fatiga; presentando también conductas desadaptativas, entre las que se incluyen el descuido del bienestar

físico y comportamientos autodestructivos. Se suma a esto, reacciones somáticas vinculadas a la preocupación permanente por enfermedades, agotamiento, quejas frecuentes y la ingesta de medicinas (Jackson, 2014).

Goldstein y Kopin (2007) refieren que hay una amplia gama de enfermedades asociadas tanto a la fase aguda como crónica del estrés, entre ellas mencionan la gastritis, la parálisis facial y la alopecia, entre otras. Así mismo, los autores relacionan al estrés con la situación de aislamiento social por las preocupaciones que puede generar esta condición. En referencia ello, en una investigación realizada por Lozano-Vargas (2020) con una muestra de pacientes chinos evidencio que el aislamiento social tiene un impacto de intensidad moderado a severa en más de la mitad de los participantes encuestados. Además, se apreció la aparición de síntomas relacionados con estados depresivos, ansiedad y estrés, también con valores fluctuantes entre moderados y severos.

En estudios realizados sobre la población docente se ha obtenido como resultado que la principal sintomatología vinculada al estrés se manifiesta en distintos niveles. A nivel físico, los síntomas más frecuentes incluyen cansancio permanente, dolor de cabeza, dolores musculares y de espalda, dificultad para conciliar el sueño o mantener un tiempo de descanso reparador, problemas respiratorios, hipertensión, y enfermedades coronarias, entre otras. A nivel conductual, suelen presentarse comportamientos paranoides, respuestas inflexibles y rígidas, carencia de profundidad emocional en las relaciones interpersonales, tendencia al aislamiento social, dificultades de concentración, así como conductas hostiles y violentas. En el ámbito emocional, la persona puede mostrarse combativa, irritable, carente de control sobre sus emociones, impaciente, ansiosa y con sentimientos depresivos. Finalmente, a nivel cognitivo, los pensamientos suelen teñirse de una baja autoestima, disconformidad laboral y la percepción de fracaso profesional (Freudenberger y Richelson, 1980; Saltijeral y Ramos, 2015).

En la dinámica familiar, entendida como la energía favorable o desfavorable que actúa sobre las conductas de cada integrante del hogar y determina que operen en forma positiva o negativa (Ceballos-González et al., 1944), puede verse modificada debido a la sintomatología que surge a raíz del estrés. En este entorno, no es extraño que se genere un clima tenso dentro del grupo familiar debido a la disminución del interés en la comunicación interpersonal. El agotamiento físico y psicológico que presenta la persona afectada por el estrés le imposibilita establecer vínculos cercanos y profundos con los demás miembros del hogar (Moriani y Herruzo, 2004).

El estrés no debe ser considerado un proceso unidireccional, en tanto supone una interacción dinámica entre la persona y el contexto donde se encuentra inserta. Actualmente, las variables que producen transformaciones culturales y progresos y rentabilidad socioeconómica en la sociedad, traen aparejadas una variedad de consecuencias emocionales, intelectuales y de comportamiento que afectan las relaciones en el ámbito laboral. Estos cambios originan elevados niveles de tensión que impactan de forma negativa tanto en el equilibrio psicológico y el bienestar como en la salud general del trabajador (Lima da Silva et al., 2017; Zorrilla-Hidalgo, 2017).

Estrés laboral

Acosta y Burguillos (2014) mencionan que el estrés laboral surge en un ámbito específico relacionado de manera exclusiva con el trabajo, el cual constituye una dimensión central en la vida integral de una persona. Definen al trabajo como una actividad que puede ser realizada de manera individual o colectiva y que implica que aquellos que la desarrollen coloquen su esfuerzo, tiempo y capacidad de producción, entre otras, con la finalidad de alcanzar su concreción. A cambio de esto, procuran obtener una compensación no solo a nivel económico y material, sino también en el aspecto psicológico y social que contribuyen a la satisfacción plena de sus necesidades (Acosta y Burguillos, 2014).

Cada una de las etapas del ciclo vital de un sujeto estarán acompañadas por situaciones generadoras de estrés, y lo mismo ocurrirá en la faceta laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés laboral está estrechamente vinculado con la estructura organizacional que tenga el sitio donde la persona presta servicios, el puesto que desempeñe y las relaciones interpersonales que establece en ese entorno. Diferentes autores expresan que este tipo de estrés surge a partir del vínculo que se crea entre el contexto físico donde se realiza la actividad laboral, la cultura empresarial y aquellos factores que afectan el bienestar emocional y físico del trabajador (Castillo et al., 2014). Continuando con esta línea, Gutiérrez Strauss y Vilorio-Doria (2014) lo definen como el desajuste entre las competencias que presenta un trabajador y las exigencias o demandas impuestas por la organización.

En nuestra realidad actual, el estrés es considerado un fenómeno que predomina ampliamente en el contexto mundial donde cada individuo a partir de su visión basada en creencias, emociones y vivencias previas realiza ciertas valoraciones subjetivas para identificar eventos estresores dentro del ámbito laboral. Estas vivencias e impresiones personales pueden ser el punto de inicio de algunas enfermedades (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz, 2018).

Smith et al. (2020) expresan que las situaciones estresantes en el ámbito laboral aparecerán si las demandas del trabajo superan las capacidades o recursos que el trabajador dispone. Si se toma al estrés laboral como un factor de riesgo dentro de una organización, este podría llegar a provocar alteraciones en el estado psicológico del trabajador generando respuestas desadaptadas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y comportamentales ante eventos que demanden la puesta en práctica de habilidades o recursos personales que no dispone en ese momento. Los autores agregan que dichas respuestas expresan la pérdida de dominio ante estos eventos y pueden tener repercusiones perjudiciales en la salud del trabajador y en la de sus colaboradores. Otro escenario posible de aparición, son aquellos contextos donde el trabajador

está altamente calificado y sus habilidades exceden las expectativas o posibilidades de desarrollo dentro de cultura organizacional en la que se encuentra incorporado (OIT, 2016).

Fernández-López et al. (2005) indican que la permanencia prolongada en un ambiente laboral con una carga de estrés elevado puede generar en los trabajadores índices mayores de ausentismo, un nivel de producción menor, la posible aparición de trastornos psicósomáticos y afectivos, así como la disminución de la implementación de conductas saludables. A nivel cognitivo, se experimenta una sensación de preocupación e indecisión permanente, junto con bajos niveles de concentración, desorientación en la resolución de actividades y una sensación de desagrado que generalmente va acompañada de sentimientos de falta de control (López González et al., 2004).

Sarsosa- Prowesk y Charria-Ortiz (2018) señalan que el estrés laboral puede llegar a evidenciarse de tres formas diferentes. En primer término, como estímulos ambientales que provocan efectos pasajeros o permanentes en el sujeto; en segundo término, como diferentes respuestas orgánicas y psicológicas que provocan distintas reacciones y, finalmente, como procesos de interpretación que originan repercusiones tanto psicológicas como físicas.

En el proceso de interacción que realiza la persona con el entorno laboral, aparecen una serie de estímulos que generan variados tipos de respuestas, las cuales dependen de la valoración que se realice, ya sea positiva o negativa, según la capacidad adaptativa que se posea (Félix et al., 2018). Según Meade et al. (2021) este cambio en el estado físico y mental del trabajador se produce a partir de la aparición de estresores que representan un reto para la implementación de sus recursos personales. Cada estresor puede traer una respuesta de eustrés o distrés, conceptos que han sido desarrollados previamente. Aquellas situaciones y eventos que provocan distrés repercuten de forma directa en la salud poniendo a prueba las estrategias de afrontamiento para manejar, soportar y minimizar el agente estresor (Meade et al., 2021). Además, los estresores

pueden ser generados por eventos internos o externos a la persona, y según la permanencia que tengan en el tiempo y la intensidad que presenten, pueden transformarse en debilitantes y destructivos, ocasionando consecuencias dañinas para el trabajador y para la estructura y funcionamiento de la organización (OIT, 2012).

Hernández et al. (2020) manifiestan que el estrés laboral es considerado como un problema tanto desde la perspectiva social como económica. Desde el punto de vista social, el recurso humano es la herramienta a través de la cual la organización puede obtener éxito; sin embargo, si el trabajador tuviera afectada su salud este éxito es menos probable. Desde el punto de vista económico, el desequilibrio producido por el estrés va a repercutir negativamente en la productividad del trabajador, lo que puede limitar la competitividad de la organización dentro del mercado. A través de la pronta identificación de los síntomas vinculados a esta problemática se logra conservar la buena salud mental y física de los trabajadores, lo cual permite a su vez un funcionamiento eficiente y eficaz de la organización (Hernández et al., 2020).

Estrés laboral docente

Puntualizando en las variables que guían el presente trabajo investigativo, Rodríguez Ramírez et al. (2017) definen al estrés docente como el surgimiento de sentimientos incómodos que causan malestar y sufrimiento, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, resultado de aspectos vinculados al ejercicio de la docencia. Siguiendo la misma línea, Gracia y Barraza (2014) entienden a este término como la aparición de emociones perturbadoras o displacenteras provocadas por variables que integran la actividad educativa, entre las que marcan el enojo, la ansiedad, la frustración y el nerviosismo, entre otras. Por su parte, Cuba (2019) define este tipo de estrés como la presencia de estados de ánimo desagradables, ya sea impotencia, ansiedad, enojo, baja autoestima y depresión, que aparecen a raíz de eventos que

superan su capacidad individual de afrontamiento, provocando alteraciones tanto fisiológicas como químicas.

Cumpa Torres y Chávez Vassallo (2015) clasifican y describen el estrés laboral experimentado por los educadores del nivel primario, en tres dimensiones distintas:

- **Agotamiento emocional:** esta dimensión se manifiesta como una sobrecarga afectiva resultado de un esfuerzo exagerado que conlleva la interacción permanente con el grupo de pares y estudiantes. Este tipo de agotamiento suele traer consigo la aparición de sentimientos de impotencia, desmedida irritabilidad, impaciencia, tensión elevada, así como un trato descortés y la falta de empatía. De manera conjunta, puede estar acompañado por señales físicas y síntomas como cansancio, trastornos del sueño, náuseas y sensación de abatimiento, entre otras. Con la disminución o agotamiento total de los recursos emocionales disponibles por el docente, se ve afectada su capacidad de entrega a los demás desde el plano profesional y psicológico (Cumpa Torres y Chávez Vassallo, 2015). En la misma línea, Rodríguez Ramírez et al. (2017) mencionan que este agotamiento energético visualizado como fatiga y cansancio en estos profesionales, se originan en el continuo desgaste emocional en el vínculo que deben establecer con el alumnado. De manera similar, Taca y Taca (2019) coinciden en señalar que la sensación de fatiga y cansancio progresivo se da a consecuencia del consumo incesante de energía física y psicológica.
- **Despersonalización:** esta categoría refiere a la aparición de conductas y actitudes deshumanizadas hacia los demás, hacia uno mismo y hacia el ámbito laboral. Aquellos docentes que transitan esta etapa suelen trasladar esas conductas y actitudes a todos los aspectos de la vida. Tienden a mostrar conductas distantes o desinteresadas, especialmente en sus vínculos con colegas y alumnos (Cumpa Torres

y Chávez Vassallo, 2015). Rodríguez Ramírez, et al. (2017) advierten que la ausencia de vínculos empáticos propicia la aparición de conductas negativas, como el maltrato o el trato inhumano hacia los integrantes de la comunidad educativa. En concordancia, Taca y Taca (2019) remarcan que la despersonalización comunicativa se manifiesta mediante conductas deshumanizadas, caracterizadas por un trato carente de calidez que afecta los vínculos interpersonales marcados por la frialdad y la distancia emocional.

- **Realización personal:** esta dimensión se relaciona con la percepción subjetiva de idoneidad y capacidad reflejadas en el trabajo que desempeña la persona dentro del grupo laboral. Cumpa Torres y Chávez Vassallo (2015) refieren que cuando un docente conceptualiza de manera positiva su tarea se siente satisfecho y conforme con los resultados obtenidos del proceso. Sin embargo, si evalúa negativamente su labor, aparece una sensación de insatisfacción personal y de desvalorización de sus propias capacidades y habilidades (Cumpa Torres y Chávez Vassallo, 2015). En este sentido, Rodríguez Ramírez et al. (2017) marcan que una percepción desfavorable implica adjudicarse poco valor al compararse con otra persona y con la tarea que ella realiza. Taca y Taca (2019) refuerzan esta perspectiva al subrayar que la sensación de desagrado hacia uno mismo y la inclinación a valorarse de forma negativa se manifiesta como una predisposición a desvalorizar los logros individuales.

Factores del estrés en los docentes

Alvarado (2020) enuncia que la tarea docente es una de las profesiones que presenta una mayor propensión a originar estrés laboral, debido al número de actividades que se desarrollan de manera conjunta. Entre estas responsabilidades se pueden mencionar la planificación y organización de las clases, la elaboración y selección de los recursos didácticos apropiados, la

participación en instancias formativas frecuentes, así como dar atención a las particularidades y necesidades individuales de cada estudiante, entre otras. Según el autor, el poder abarcar estas múltiples demandas conduce a los docentes a un agotamiento tanto emocional como físico. Siguiendo esta línea, Donayre (2016, cita en Rodríguez Ramírez, et al., 2017) marca entre los principales factores productores de estrés un entorno laboral desfavorable que limita el cumplimiento de la tarea, el exceso de trabajo permanente y el poco tiempo destinado al descanso y recreación, lo que repercute desfavorablemente en la productividad y el bienestar general de este grupo de trabajadores.

Los determinantes sociales también ocupan un lugar importante en la aparición del estrés docente. Entre los que provocan un mayor impacto se encuentra la pérdida de estatus y prestigio social, la ausencia de autoridad frente a las familias y las conductas inadecuadas o desafiantes por parte del alumnado dentro del contexto institucional (Alvites-Huamaní, 2019). Por su parte, House (1981) manifiesta que el apoyo social, entendido como la posibilidad de contar con ayuda emocional y protección por parte de otras personas, colabora positivamente para enfrentar eventos estresantes actuando como un factor protector de la salud mental y el bienestar integral del trabajador. Asimismo, el autor agrega que la creación de vínculos estrechos entre los diferentes integrantes de la comunidad educativa puede operar como una variable de contención frente el estrés laboral, disminuyendo el cansancio y desgano que frecuentemente afecta a los educadores (House, 1981).

Sumado a los factores anteriormente mencionados, Sarsosa- Prowesk y Charria-Ortiz, (2018), junto con Bhui et al. (2016), marcan que intervienen las características que presenta el puesto laboral y el diseño dado a las tareas asignadas, las expectativas en cuanto a la eficiencia laboral, la carencia de tiempo para la realización de actividades, así como desempeñar labores que impliquen elevada exigencia y compromiso por parte del trabajador. Asimismo, señalan la

ausencia o el poco apoyo de la institución y aquellos cambios que aparecen de manera inesperada dentro de la organización donde se desempeña el trabajador. Por otra parte, se ha encontrado una relación directa entre un mayor grado de responsabilidad en el ámbito laboral y la aparición del estrés, el cual repercute en la disminución del agrado experimentado por la actividad. Este tipo de estrés está asociado a factores que causan o incrementan la necesidad de cumplir con ciertos requisitos, manteniendo un adecuado control sobre las situaciones laborales (Guerra et al., 2017).

Puntualmente, el sector educativo, se ve amenazado por factores extralaborales vinculados a las tareas domésticas y responsabilidades familiares, la situación económica de sus hogares y la estructura edilicia de sus viviendas. De igual forma, enfrentan factores intralaborales, tales como altos niveles de exigencia en los resultados de las tareas y la ausencia de proyección a largo plazo debido a la escasa estabilidad laboral (Monson et al., 2016; Romero Díaz et al., 2016).

Finalmente, se establecen diferencias en los factores generadores de estrés dentro de las instituciones del ámbito público y del sector privado. En las primeras, estos factores se encuentran asociados principalmente al clima laboral, a los resultados logrados por la tarea y al modelo institucional donde presta servicios. En contraste, en las instituciones privadas, las principales variables son el desempeño que se presente en el puesto de trabajo que ocupa, los vínculos interpersonales que logren establecerse y la interacción entre el ámbito profesional y el entorno familiar (Ramos y Jordão, 2015).

Estrategias de afrontamiento

Distintos autores han propuesto definiciones sobre el concepto de afrontamiento. Augusto-Landa et al. (2011) lo definen como un conjunto de reacciones destinadas a prevenir, eludir o controlar el padecimiento que conlleva enfrentar episodios estresantes. Argumentan que son respuestas emitidas por una persona para hacer tolerables los cambios físicos y psicológicos que surgen durante y después de las situaciones estresantes. Por su parte, Lazarus y Folkman (1986)

conceptualizan al afrontamiento como los esfuerzos mentales y comportamentales que se realizan para hacer frente a demandas que exceden los recursos personales. De manera similar, Sandín y Chorot (2002) expresan que el afrontamiento hace referencia a reacciones comportamentales y cognitivas dirigidas a enfrentar las demandas internas o externas que provocan los factores estresantes. Finalmente, Riso (2006) plantea que el afrontamiento se focaliza en las demandas del medio ambiente que, al ser evaluadas como desproporcionadas, necesitan un proceso adaptativo, cuya eficiencia no depende del resultado que se obtenga, sino de la habilidad desplegada durante su realización.

La definición del término afrontamiento del estrés presentará variaciones según el fundamento teórico empleado. Desde la perspectiva física, Lipowski (1970) lo considera que es una respuesta tanto a nivel cognitivo como motor, cuya finalidad es procurar el mantenimiento del bienestar físico y emocional de la persona. A diferencia, Weisman y Worden (1977) desde un enfoque psicológico, definen al afrontamiento como el ensayo de probables soluciones a eventos conflictivos que traen como consecuencia la pérdida del equilibrio personal, buscando el restablecimiento del mismo.

A partir de lo enunciado, es necesario marcar que las estrategias de afrontamiento son conductas que aparecen desde lo individual, desde la subjetividad con la que se evalúa un evento o conflicto. Por ello, no es posible generalizar un comportamiento común para todos los sujetos (Buendía y Mira, 1993). La aplicación de estrategias de afrontamiento va a mediar entre el estrés generado en la persona y las características del contexto circundante. Por un lado, pueden modificar la situación que provoca estrés minimizando su efecto o haciéndola desaparecer completamente; y por otro, favorecerá equilibrar las reacciones emocionales que despierta dicha situación (Bermúdez Moreno et al., 2013).

Krzemien (2007) categoriza el afrontamiento abarcando tres aspectos diferentes. En primer lugar, identifica un afrontamiento de tipo cognitivo que procura reinterpretar la situación estresante para otorgarle un impacto menos negativo. En segundo lugar, señala que el afrontamiento conductual confronta la situación de manera directa y tramita las consecuencias que acarrea el evento. Por último, el afrontamiento afectivo centrado en conservar el equilibrio emocional al enfrentar las consecuencias del estresor.

Bermúdez Moreno et al. (2013) expresan que la evaluación cognitiva que se realiza del evento estresante puede ir modificándose a medida que la persona interactúa con la situación, lo que implica que las estrategias de afrontamiento también cambiarán según la valoración dada. Estas estrategias reflejan los pensamientos, los comportamientos y las emociones que pone en juego una persona con la finalidad de adaptarse al ambiente. Su aparición se relaciona con la necesidad de responder ante cierta situación y en función de las demandas del contexto en un tiempo específico. Los autores agregan que la eficiencia o ineficiencia de dichas estrategias dependerá de las características de la persona que las emplee, del contexto donde se apliquen y de la correspondencia que se establezca entre ambos. La eficiencia puede ser definida por la duración de sus resultados, los cuales pueden ser de corto o largo plazo. Es importante tomar en cuenta si la persona logró modificar un evento estresante y si fue capaz de gestionar correctamente su reacción emocional ante tal evento (Bermúdez Moreno et al., 2013).

A través de un modelo teórico, se ha realizado la descripción de dos estilos diferentes de afrontamiento ante eventos estresantes. Por un lado, se identifica un estilo represor que intenta de manera continua negar la situación o evitarla; y por otro, un estilo sensibilizador tendiente a la vigilancia y apertura ante el estresor. Se plantea a estos dos estilos como puestos, ya que uno busca ignorar o desaparecer al factor estresante, el otro demorar su exposición directa al mismo, permaneciendo pendiente de sus cambios o señales. La elección del estilo a aplicar, depende

mayormente, de los rasgos de carácter de la persona que los utiliza (Byrne, 1964, citado por Doria Velásquez, 2024).

Por otra parte, también se ha establecido una clasificación distinta del afrontamiento según el procesamiento cognitivo que realiza la persona acerca del evento amenazante que debe enfrentar. Se diferencia así dos estilos: el incrementador y el atenuador. El primer estilo, está relacionado a personas que se mantienen en alerta y procuran obtener datos vinculados a la amenaza. El segundo estilo, está asociado a personas que procuran evitar y modificar cognoscitivamente los datos provenientes del evento estresor (Miller, 1987, citado por Doria Velásquez, 2024).

Lazarus y Folkman (1986) señalan que, en todo proceso de elección de estrategias ante un evento estresante, tiene un papel primordial la valoración que se realiza de la situación y la disponibilidad de recursos y habilidades para afrontar favorablemente el estresor.

Según Otero (2015), dentro de las posibles formas de afrontamiento que puede poner en práctica una persona, se encuentran las llamadas estrategias primarias. Estas comprenden:

- Resolución de problemas: consiste en la implementación de los procesos mentales y comportamentales tendientes a la reducción o eliminación de los factores que producen desasosiego.
- Reestructuración cognitiva: permite identificar y cambiar patrones de pensamiento inadecuados, favoreciendo una nueva valoración del evento estresante para que tenga una menor carga negativa.
- Expresión emocional: hace alusión a la manifestación abierta de sentimientos y emociones, con la finalidad de recibir apoyo social en el grupo familiar y de amistades.

- Evitación de problemas: refiere a la tendencia a tomar distancia de los pensamientos y comportamientos asociados al evento estresante, buscando no pensar en él ni enfrentarlo de manera directa.
- Pensamientos ansiosos: expresan una actitud de resistencia respecto a la situación vivida, acompañada a veces por sentimientos de culpa o un cierto grado de responsabilidad frente al evento estresante.
- Aislamiento social: se manifiesta como la tendencia a tomar distancia del entorno afectivo, dejando de vincularse con amigos y familiares. Suprime la expresión emocional ante el evento estresante vivido.

A partir de lo expuesto, el autor realiza una clasificación dentro de las estrategias primarias, diferenciando entre aquellas centradas en el manejo de las emociones y las enfocadas en la resolución del problema. Esta distinción dio origen a lo que denominó estrategias secundarias (Otero, 2015).

Por su parte, Valdivieso-León et al. (2020) analizan las estrategias de afrontamiento implementadas por los docentes ante factores estresantes que enfrentan en su tarea, marcando la edad como una variable determinante en la elección de dichas estrategias. Además, Cano et al. (2007) y González et al. (2017) caracterizan con precisión cada una de ellas:

- Resolución de problemas: se debe identificar claramente la situación problemática, generar alternativas de posibles soluciones y encaminar las acciones hacia una efectiva toma de decisión. Se caracteriza por un accionar dinámico y enérgico frente a los factores productores de estrés.
- Autocrítica: implica la realización de un juicio valorativo constructivo sobre uno mismo, tendiente al crecimiento personal. No obstante, los niveles de autocrítica desproporcionada pueden favorecer al incremento del estrés y la ansiedad.

- **Expresión emocional:** hace referencia a la comunicación de afectos y a la exhibición de emociones de manera oral o escrita. Esta expresión resulta favorable para la disminución del estrés al permitir conectar con los demás.
- **Pensamiento desiderativo:** conlleva la elaboración de pensamientos entusiastas y optimistas hacia las vivencias que vendrán. Estos pensamientos son apropiados y beneficiosos para ciertos eventos, aunque en ciertas situaciones puede dificultar enfrentar de manera realista al evento estresante.
- **Apoyo social:** incrementa la sensación de compañía y contención emocional, dando al mismo tiempo ánimo y la posibilidad de recibir sugerencias sobre posibles acciones a concretar ante situaciones adversas.
- **Reestructuración cognitiva:** es una estrategia destinada a distinguir y modificar las estructuras cognitivas perjudiciales y dañinas que favorecen la aparición y aumento del estrés. Permite posicionarse desde un punto de vista más realista y constructivo tendiente al bienestar de la persona.
- **Evitación del problema:** sólo brinda una sensación de bienestar temporal al evitar enfrentar la situación estresante. Sin embargo, a largo plazo, este accionar incrementa el monto de estrés percibido dificultando la solución del inconveniente.
- **Retirada social:** el tomar distancia por un tiempo extenso del contacto con los afectos puede incrementar el estrés y la sensación de soledad. Es una estrategia de la cual difícilmente se obtengan resultados beneficiosos para quien la emplea.

Lazarus (2000) plantea que, independientemente del tipo de estrategia de afrontamiento que elija poner en práctica la persona, se debe tomar en cuenta que se trata de un proceso de correspondencia donde intervienen tanto los atributos personales como las características propias del contexto en el cual se está inmerso. Es decir, adquiere la misma relevancia el entorno y la subjetividad propia de cada individuo. Según el autor, es a través de las funciones cognitivas que

se realiza la valoración del factor estresante a partir de la asociación entre las variables ambientales e individuales (Lazarus, 2000).

Bonastre Ramírez (2023) menciona que una de las estrategias más efectivas para disminuir el estrés laboral en la población docente es la práctica de mindfulness. Esta técnica requiere mantener una atención consciente y libre de juicios valorativos sobre las experiencias que se vivencian en el aquí y ahora. Al ser practicada de manera constante y sostenida por un tiempo prolongado, da como resultado la disminución de la ansiedad y el incremento del bienestar general de la persona. Además, este efecto beneficioso permite alcanzar un mayor nivel de concentración y un elevado desempeño laboral (Bonastre Ramírez, 2023).

Otro elemento determinante para disminuir el nivel de estrés padecido por los educadores es la implementación de técnicas específicas para el manejo del mismo. En este sentido, los programas de capacitación que trabajan esta temática brinda información, herramientas y recursos que permiten a los docentes ejercer un mayor control sobre acontecimientos estresantes, lo que permite afrontar estos eventos con consecuencias menos dañinas en su bienestar general y en el clima laboral donde desarrollan la tarea (Barreda Monforte y Catalán González, 2012).

Por su parte, Bermejo Toro (2016) señala que estos trayectos formativos deben contar con planes de trabajo que aborden tanto lo intelectual como lo comportamental, incluyendo la planificación y la resolución de problemas por ser consideradas altamente eficaces para el manejo del estrés. Asimismo, menciona que los beneficios que proporcionan estos programas de trabajo no solo impactan en una mejora en la calidad de vida de los docentes, sino que también se ven beneficiados los alumnos y la comunidad educativa en su totalidad (Bermejo Toro, 2016).

Por último, Acosta Contreras y Burguillos Peña (2014) sostienen que la consolidación del apoyo social y la creación de un ambiente de trabajo propicio son elementos indispensables para reducir los niveles de estrés sufridos por los docentes. Los autores destacan que sentir el apoyo

del grupo de pares, familia y amigos actúa como un factor protector contra la aparición del síndrome de Burnout (SB), mientras que la ausencia de este apoyo incrementa notablemente la amenaza de agotamiento emocional y despersonalización.

En la misma línea, Barreda Monforte y Catalán González (2012) marcan que propiciar un clima laboral saludable, con un entorno adecuado para la realización de las tareas, puede aumentar considerablemente la sensación de bienestar subjetivo y la mejora del rendimiento obtenido. Desde esta visión, para poder controlar correctamente el estrés laboral en los docentes es necesario aplicar un enfoque multifacético que incluya de manera conjunta estrategias como mindfulness, la formación en manejo del estrés y el fortalecimiento del apoyo social (Barreda Monforte y Catalán González, 2012).

Bello (2020) plantea que contar con un correcto conocimiento y comprensión de las propias emociones es una de las estrategias individuales más efectivas para controlar y reducir los niveles de estrés. Esta capacidad se vincula con la inteligencia emocional, ya que permite adquirir herramientas para ejercer cierto grado de control sobre las reacciones y conductas, favoreciendo respuestas más adaptativas sin sobredimensionar las preocupaciones.

Haciendo hincapié en el contexto laboral docente, Bermejo Toro (2016) destaca que, para el logro de una vida emocional más saludable es beneficioso incorporar los principios de la psicología positiva, especialmente a través del enfoque denominado Engagement laboral. Este concepto, que hace referencia al vínculo psicológico con el trabajo, describe un estado en el cual el trabajador aporta su energía y entusiasmo para el cumplimiento eficaz de las funciones propias de su cargo. La persona mantendrá esta postura si experimenta una relación emocional positiva con la actividad que realiza, buscando contrarrestar eventos estresantes desde una perspectiva optimista que le permita disfrutar plenamente de aquello que hace (Kanhn, 1990, citado por Bermejo Toro, 2016).

En este contexto, las principales dimensiones del Engagement en el trabajo son las siguientes:

- Vigor: vinculado a la cantidad de energía tanto física como mental, que permite continuar más allá de los problemas que puedan surgir.
- Dedicación: refiere al compromiso emocional con la labor, manifestado a través de sentimientos de entusiasmo, inspiración y orgullo.
- Absorción: está ligada directamente con la concentración alcanzada en la actividad, donde la persona siente disfrute y la sensación de que la jornada laboral concluye rápidamente (Schaufeli et al., 2002, citados por Bermejo, 2016).

El bienestar general de los docentes no se relaciona solo con el mantenimiento de pensamientos positivos. También intervienen otros aspectos importantes, como poseer autonomía y control sobre el trabajo asignado, tener una clara comprensión de los requisitos necesarios para cumplir eficazmente con la actividad, recibir apoyo social de parte de la institución y del grupo de pares con los cuales se comparte la jornada, y trabajar en un clima laboral que permita y estimule las acciones innovadoras. En este sentido, el Engagement en el trabajo se basa en la implementación de pensamientos positivos que no evaden la realidad, sino que se apoyan en ella (Bermejo Toro, 2016).

Pérez (2017) plantea la aplicación de programación Neurolingüística (PNL) como una herramienta para combatir los efectos del estrés. Esta técnica se basa en la idea de que, a partir del lenguaje y el significado asignado a nuestras vivencias, es posible estructurar nuestros pensamientos y conductas, lo que favorece un accionar más útil y funcional ante los eventos del momento. Esta metodología permite desarrollar una mayor conciencia sobre la realidad, promoviendo la visión crítica de nuestros pensamientos, con el objetivo de reconocer si estos evalúan nuestras experiencias como positivas o negativas. El autor destaca que, para modificar los

pensamientos, es necesario cuestionarlos haciendo preguntas que den la posibilidad de llegar a un cambio real. También señala lo importante que es no permanecer esperando que algo suceda o atrapados en imágenes ficticias de lo que debería acontecer; lo relevante es accionar basados en la realidad concreta (Pérez, 2017).

Método

Diseño del estudio

El abordaje general del presente trabajo de investigación es de corte cualitativo, empírico y exploratorio; teniendo como objetivo determinar la relación existente entre el estrés laboral y sus repercusiones según las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por docentes del nivel primario del partido de La Matanza, conurbano de la provincia de Buenos Aires.

La elección del enfoque cualitativo se basa en los postulados de Hernández Sampieri et al. (2010), quienes manifiestan que este tipo de enfoque explora los fenómenos de manera profunda y está orientado a la comprensión desde la perspectiva de quienes lo viven, permitiendo establecer correspondencias y desigualdades en estas vivencias y el significado asignado en base al entorno. En este marco, el análisis cualitativo consiste en organizar y codificar la información recolectada; para ello, se emplean unidades de análisis que son entendidas como fragmentos de datos narrativos utilizados para identificar o construir categorías. Estas categorías describen los conceptos de interés y las relaciones entre ellos, se vinculan con el planteamiento del problema y facilitan la comprensión del fenómeno estudiado, manteniendo una relación estrecha con los datos de los que se derivan (Hernández Sampieri et al., 2010).

Álvarez Gayou (2003) agrega que a través de este diseño es factible el conocimiento de la realidad social, la conducta humana y la interacción que se establece entre las personas. Montero y León (2007) expresan que las investigaciones empíricas buscan comprender la realidad

partiendo desde una perspectiva subjetiva y contextualizada enfocada en la experiencia individual del mundo, tal como se le presenta a los participantes. Añaden que los estudios exploratorios dan acceso a conceptos o variables eventuales e investigan problemas nuevos o poco indagados y pueden llegar a ser el sustento para próximos estudios. Son aproximaciones valiosas frente a situaciones o eventos novedosos (Montero y León, 2007).

Participantes - muestra

Se seleccionó una muestra no probabilística, conformada por un grupo de 12 docentes, integrado por mujeres y varones, con edades comprendidas entre los 30 y 55 años, cuya labor se desarrolla en cuatro centros educativos del partido de La Matanza. La selección se efectuó mediante invitación directa y la técnica de bola de nieve, la cual permitió que, una vez identificados algunos docentes potenciales, estos convocaran a otros colegas para participar en el estudio. De esta manera, el reclutamiento se desarrolló en cadena según los criterios de inclusión establecidos. Esta técnica permite estimar parcialmente el tamaño de una población y comprender sus vínculos y espacios de sociabilidad. Al mapear relaciones, identifica actividades que generan interacción y subgrupos, y su carácter ascendente permite ajustar la investigación según los objetivos (Van Meter 1990).

Criterios de exclusión: no quedarán incluidos en este estudio aquellas personas cuya profesión ejercida no fuera la docencia, que no estuvieran dentro de la franja etaria delimitada por la investigación, que no realizaran su ejercicio laboral en la zona geográfica establecida, que estuvieran en uso de licencia en el cargo que desempeñan o que ejercieran su rol en un cargo jerárquico educativo.

Instrumento

Se realizó la recolección de datos a través de un cuestionario sociodemográfico para el relevamiento de la población participante y una entrevista semiestructurada realizada mediante un formulario Google Forms (Anexo 2). El propósito fue que los/as docentes pudieran responder a una serie de preguntas sobre diversas áreas temáticas acordes a los objetivos de la investigación.

La entrevista semiestructurada presenta un grado mayor de flexibilidad ya que se inicia a través de preguntas planeadas, pero que pueden ajustarse a los entrevistados. Presenta un buen grado de adaptación y posibilita aclarar términos e identificar ambigüedades. Mantiene la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio y deja a las personas expresar su punto de vista de manera abierta (Flick, 2007).

Procedimiento

La muestra poblacional fue invitada a formar parte de la investigación de manera voluntaria a través de la técnica muestreo en cadena o bola de nieve; se informó sobre la protección y confidencialidad de la información brindada y de los resultados obtenidos según lo establecido por la Ley Nacional 25.326. Se realizó la aclaratoria que la información será empleada solo con fines exclusivamente científicos. Luego de que se firmara el consentimiento informado, se aplicó el instrumento de recolección de datos. Las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual con una duración aproximada de 40 minutos cada una. El análisis de datos se realizó empleando las categorías de análisis correspondientes a los criterios cualitativos.

Consentimiento informado

La investigación realizada ha seguido los lineamientos éticos necesarios para la promoción científica. Las personas seleccionadas que conformaron la muestra poblacional para la realización de este estudio, debieron estar de acuerdo y aceptar de manera voluntaria su participación.

El consentimiento informado fue presentado a los/as participantes de forma digital empleando un formulario Google Forms (Anexo 1). Allí, se detalló toda la información referente a este trabajo, su carácter de confidencialidad y el tratamiento que recibirán los datos consignados en el mismo. De igual manera, se les comunicó los objetivos de la investigación, el tipo de participación a realizar, su derecho a retirarse si lo consideraban oportuno y el origen de la financiación o respaldo institucional que posee. Accedieron a través de un enlace de Whatsapp enviado y solo al marcar la opción “Sí” en el Consentimiento Informado iniciaron la entrevista.

Resultados

En esta sección se exponen los resultados de la investigación realizada, detallando la información recopilada a través de las entrevistas. A continuación, se presentan los datos relevados sobre cada objetivo propuesto, acompañados de su respectiva interpretación y un análisis detallado de los hallazgos obtenidos.

Caracterización sociodemográfica de la muestra

Tabla 1

Perfil sociodemográfico de la población encuestada

Participante	Género	Edad	Situación de revista	Antigüedad en el cargo
Entrevistada 1	Femenino	49	Titular	26 años
Entrevistado 2	Masculino	45	Titular	20 años
Entrevistada 3	Femenino	34	Titular/Provisional	10 años
Entrevistada 4	Femenino	40	Titular	10 años
Entrevistada 5	Femenino	51	Titular	28 años
Entrevistada 6	Femenino	54	Titular	33 años
Entrevistado 7	Masculino	43	Titular	17 años
Entrevistada 8	Femenino	35	Titular	13 años
Entrevistada 9	Femenino	54	Titular	28 años
Entrevistada 10	Femenino	53	Titular	23 años
Entrevistada 11	Femenino	52	Titular	31 años
Entrevistada 12	Femenino	52	Titular	24 años

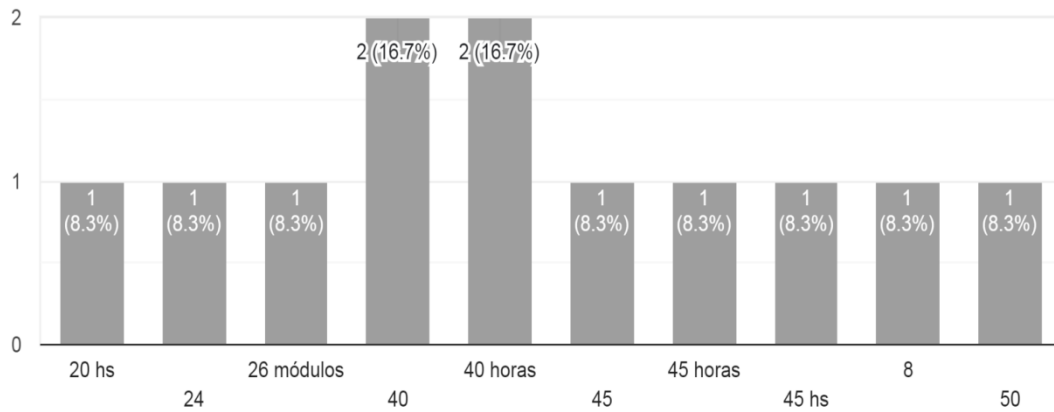
Del total de los participantes tres ejercen como profesores especiales, mientras que los nueve restantes se desempeñan como docentes de grado. En sus respectivas secciones, diez docentes trabajan con estudiantes que presenta necesidades especiales; de ellos, seis cuentan con apoyo institucional (como psicólogo/a, psicopedagogo/a o asistente social), mientras que los cuatro restantes no reciben acompañamiento profesional adicional.

En lo referente al nivel educativo alcanzado tres de los participantes cuentan con una carrera universitaria completa (Licenciado en Artes Visuales, Licenciado en Educación Física, Locutor Nacional), una con carrera universitaria incompleta (Licenciatura en Educación) y ocho con nivel terciario (Profesorado en Educación Primaria). De la muestra total, diez docentes son madres o padres y nueve son el principal sostén económico de su hogar. En cuanto a la situación habitacional, diez cuentan con vivienda propia, una reside en una vivienda alquilada y otro se encuentra en una situación habitacional distinta. Todas las personas encuestadas tienen acceso a servicios de salud; nueve hacen uso de la obra social correspondiente, dos acuden al sistema de salud pública y uno recibe atención médica a través de un servicio privado.

La carga laboral semanal de este grupo de docentes presenta una considerable variabilidad, con un rango de amplitud que oscila entre las 8 y las 50 horas. Esta distribución se presenta gráficamente en términos de horas trabajadas por semana.

Figura 1

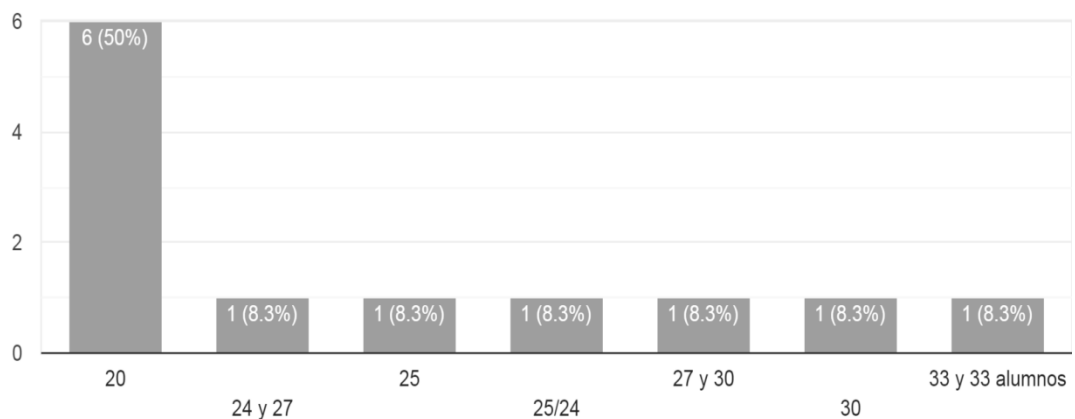
Carga laboral semanal



Finalmente, en referencia a la cantidad de estudiantes matriculados por sección, seis de los entrevistados reportaron contar con 20 alumnos, mientras que en los casos restantes los inscriptos varían entre los 24 y 33 alumnos. Esta distribución se presenta en el correspondiente gráfico permitiendo visualizar el alumnado asignado a cada entrevistado.

Figura 2

Matrícula asignada a cada docente



Resultados por objetivos

A continuación, se exponen los resultados derivados del análisis de los datos organizados en función de los objetivos propuestos por el presente estudio.

En relación con el objetivo general orientado a determinar las repercusiones del estrés laboral en relación con las estrategias de afrontamiento utilizadas por docentes de nivel primario, se identificó que dicho estrés incide en el desempeño profesional en un nivel que varía de moderado a alto dentro de la muestra. Se mencionaron como situaciones generadoras de niveles elevados de estrés aquellas relacionadas con el trato con la comunidad educativa en la que se encuentra inserta la institución, las tareas administrativas inherentes al cargo que exigen una pronta realización, la relación con el personal jerárquico y con el grupo de pares, la concurrencia a jornadas de capacitación obligatorias que demandan desplazamientos significativos y el ejercicio del rol en contextos atravesados por eventos ajenos a lo pedagógico que dificultan el normal desarrollo de las clases. En relación con lo previamente expuesto, la participante 9 expresa que recurrentemente su desempeño profesional se ve interrumpido por situaciones de violencia, tanto entre estudiantes como provenientes de padres hacia el grupo de docentes.

Como respuesta a los factores estresantes presentes en el entorno laboral, los encuestados implementan diversas estrategias de afrontamiento. Entre ellas se encuentran: la mediación en conflictos para disminuir tensiones y reducir la agresividad, realizar deportes y actividad física como método de canalización emocional, el establecimiento de límites claros entre la vida laboral y personal, la práctica de técnicas de meditación y Mindfulness, la planificación del tiempo a través de la segmentación de tareas, concurrir a psicoterapia y el aislamiento temporal como forma de desconexión para el descanso mental. En relación a la efectividad para disminuir los niveles de estrés laboral, tres participantes las calificaron altamente efectivas, seis como efectivas y tres como medianamente efectivas.

La totalidad de los docentes expresó haber experimentado mejoras en su bienestar emocional, físico o en ambos aspectos, como producto de la implementación de estrategias de afrontamiento. Tres de los participantes calificaron los cambios obtenidos como elevados, mientras que ocho los evaluaron como de mediana intensidad. El participante 7, valoró las modificaciones como escasas, pero aclaró que esto se puede atribuir a una reducción significativa del tiempo dedicado a la práctica deportiva que es su principal estrategia de afrontamiento del estrés.

En función al objetivo general de esta investigación y considerando las variables que la originaron, el estrés laboral y las repercusiones que tiene en relación con las estrategias de afrontamiento implementadas por los educadores, los hallazgos posibilitaron afirmar que el estrés laboral constituye una problemática frecuente y significativa dentro del ámbito educativo primario, influenciada por múltiples factores contextuales y relacionales. No obstante, este grupo de profesionales implementa estrategias de afrontamiento variadas que, en su mayoría, resultan efectivas y han contribuido a mejorar su bienestar integral -tanto físico como emocional-, aunque con resultados diversos en función del tipo, la constancia y la adecuación de dichas estrategias a las características individuales de cada docente.

Seguidamente, se expone el análisis correspondiente a los objetivos específicos del trabajo. Para abordar la descripción de los distintos estilos de afrontamiento de la muestra de docentes, se solicitó a los participantes que compartieran una experiencia reciente que les hubiera generado estrés laboral. Entre las narraciones obtenidas se presentan temáticas recurrentes: tres docentes mencionan diferencias significativas con el personal jerárquico, las cuales impactan negativamente en su desempeño laboral; otros tres señalaron la carga de tareas administrativas que, desde su perspectiva, carecen de valor real para la comunidad de padres. A su vez, cinco entrevistados marcaron las exigencias y conductas agresivas por parte de algunas familias,

quienes no muestran compromiso con la labor educativa. Una excepción dentro del grupo fue el caso del participante 7, quien mencionó una fuente de estrés distinta: *“La falta de orden y hábitos en los grupos, por ejemplo, demoran el comienzo de las clases por la constante charla y falta de atención.”*

Como recursos y apoyos que contribuyen al manejo del estrés en el ámbito laboral, los participantes mencionaron el diálogo, el respaldo social proveniente de compañeros, personal jerárquico y el equipo de orientación escolar, así como el acompañamiento de la familia. Asimismo, se destacó como un recurso válido la reducción o delegación de tareas administrativas. Contrariamente a lo señalado por el resto, el participante 2 sostuvo que no requiere de recursos o apoyos adicionales, ya que logra gestionar el estrés a través del disfrute de su tiempo libre en ambientes naturales y sociales para relajarse. En una línea distinta, los participantes 6 y 7 marcaron la importancia de implementar políticas educativas acordes con la realidad laboral docente y con las necesidades de la comunidad educativa.

La totalidad de la muestra coincidió en que enfrentar los conflictos de forma directa no resulta efectivo. A diferencia, señalan la importancia de apoyarse en otros colegas que facilitan diferentes perspectivas, compartir herramientas y recursos, la construcción colectiva de estrategias y el acompañamiento emocional, en un ámbito donde muchos comparten vivencias similares. Ante la pregunta cómo gestionan sus emociones negativas ante situaciones estresantes dentro del aula, los entrevistados manifestaron en su mayoría que buscan comprender las razones que produjeron los eventos para poder modificar los estímulos y dialogar con un compañero de confianza sobre lo sucedido. Sumadas a estas respuestas otros, en menor medida, agregaron que implementan técnicas de relajación y que toman lo sucedido como un desafío al que deben aprender a manejar correctamente.

La muestra en su conjunto expresó que su manera de afrontamiento se fue modificando con el transcurso de su carrera profesional. Dicho cambio se ha visto favorecido debido a la disminución del impacto emocional que provocan las situaciones, la implementación sostenida del diálogo, el empleo de diferentes maneras de resolución de conflictos y demandas, y una actitud más reflexiva y calmada ante las eventualidades.

El análisis reveló que los estilos de afrontamiento del estrés laboral en docentes están íntimamente ligados a sus vivencias escolares diarias, su experiencia profesional y los apoyos disponibles. Las principales fuentes de estrés identificadas incluyen conflictos con el personal jerárquico, sobrecarga administrativa y exigencias excesivas por parte de las familias. Como respuesta, destacan el valor del diálogo, el trabajo colaborativo, el respaldo institucional y familiar, y la delegación de tareas como recursos fundamentales para gestionar el estrés. Con el tiempo, sus estrategias de afrontamiento han evolucionado hacia formas más reflexivas y colectivas, en contraste con enfoques individuales considerados poco efectivos. Se marcó la necesidad de aplicar políticas educativas que promuevan el acompañamiento y la construcción colectiva dentro de las instituciones escolares.

En el marco del objetivo orientado a explorar las posibles relaciones entre estrés laboral y el desempeño del rol docente, siete de los participantes de la muestra coincidieron que el estrés impacta negativamente en la calidad de la enseñanza que imparten a sus alumnos. Según sus dichos, esto afecta la vinculación con los estudiantes, disminuye la capacidad para generar un ambiente positivo de aprendizaje y decrece la motivación y el compromiso con su actividad. Además, marcan un deterioro en los vínculos entre los compañeros de trabajo y con las familias de la comunidad. Por otro lado, cuatro docentes notan impactos menos significativos. Las participantes 4 y 10 comentaron una reducción en la calidad de la enseñanza; la participante 6 expresó dificultades para fomentar un clima adecuado para el aprendizaje. La participante 9

mencionó que provoca deficiencias en la relación entre colegas; mientras que la participante 3 declaró una falta de motivación y compromiso hacia su tarea.

A partir de los resultados expuestos, se notaron distintas percepciones entre los entrevistados. Cuatro de ellos no evidenciaron una relación directa entre el estrés laboral y la calidad de la enseñanza impartida, ni consideran que afecte la vinculación con colegas, estudiantes o familias de la comunidad. En cambio, otros cuatro indicaron que el estrés impacta tanto en la calidad de la educación como en las relaciones dentro del contexto escolar. Tres participantes expresaron que el estrés afecta únicamente los vínculos interpersonales, manifestándose en la evitación de actividades compartidas, escasa motivación para concurrir al trabajo e irritabilidad en el entorno familiar. Por último, solo la participante 12 encontró relación entre el estrés y la disminución en la calidad de su enseñanza, debido a una menor capacidad de comprensión ante las problemáticas del alumnado.

Respecto a las dimensiones laborales más afectadas por el estrés, siete de los participantes identificaron como principales áreas las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo. De este grupo, cinco añadieron que el estrés repercute también en la calidad de la enseñanza y en la gestión de un ambiente productivo de aprendizaje, validando la importancia de los aspectos previamente mencionados. A diferencia, la participante 10 limitó su contestación a las relaciones interpersonales.

Los resultados demostraron una diversidad de percepciones entre los docentes sobre la relación entre el estrés laboral y su desempeño profesional. La mayoría consideraron que el estrés afecta negativamente la calidad de la enseñanza, la motivación, el compromiso y las relaciones interpersonales en general. En contraste, algunos identificaron impactos más acotados, centrados en aspectos específicos como el clima áulico o la motivación personal. Cuatro participantes no establecieron relación entre el estrés y su desempeño ni con los vínculos en el ámbito escolar;

mientras que otros lo conectaron fundamentalmente con el deterioro de los vínculos laborales. En cuanto a las áreas más afectadas por el estrés, predominaron las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral y el bienestar personal, seguidas por la calidad educativa y la gestión del ambiente de aprendizaje.

Finalmente, en línea con el objetivo de visibilizar y analizar las consecuencias físicas y emocionales provocadas por el estrés laboral, los docentes hicieron referencia a la aparición de síntomas físicos como parte de su experiencia cotidiana. Nueve de ellos nombraron dolores corporales, trastornos del sueño, falta de energía y sensación de agotamiento. A su vez, las participantes 1 y 9 señalaron el aumento de la presión arterial y la presencia de palpitaciones. A diferencia, la participante 10 indicó presentar únicamente dificultades para conciliar el sueño.

En cuanto al estado emocional habitual en conexión al trabajo, los participantes expresaron diferentes vivencias. Dos de ellos manifestaron estar satisfechos con su tarea, marcando el predominio del sentimiento de realización personal, motivación y entusiasmo. Otros dos marcaron emociones negativas como estrés, agotamiento y frustración. Dos más mencionaron una sensación de falta de reconocimiento y valoración de su rol. Por último, los seis participantes restantes afirmaron experimentar una combinación de emociones positivas y negativas, reflejando una vivencia ambivalente de su experiencia laboral.

Del total de la muestra, diez de los participantes afirmaron que el estrés impacta negativamente en su salud mental, provocando síntomas como agotamiento, ansiedad, depresión, cambios de humor, aislamiento social, ausencia de sueño reparador, dificultades de concentración y problemas de memoria. De este grupo, cuatro de ellos no han realizado ninguna consulta con un profesional, mientras que los seis restantes han concurrido a un centro de atención médica clínica, psicológica o psiquiátrica. Contrariamente, dos participantes afirmaron no percibir efectos del estrés en su salud mental.

Ante situaciones de alta demanda laboral, once de los participantes señalaron experimentar cambios que afectan su bienestar físico o emocional con la aparición de nerviosismo, cansancio, olvidos, dolores de cabeza, irritabilidad, insomnio, síntomas depresivos, palpitaciones e hipertensión y desajustes en el peso corporal. A diferencia, la participante 1 manifestó no presentar ningún tipo de cambio frente a dichas situaciones. Diez docentes de la muestra sintieron alteraciones en su bienestar psicológico, exteriorizadas en forma de ansiedad, cambios anímicos, tristeza, retraimiento social y fallas en la memoria. En cambio, las participantes 1 y 10 no percibieron cambios en este aspecto.

Los resultados obtenidos mostraron que el estrés laboral tiene un impacto negativo en el bienestar físico, emocional y psicológico en la mayoría de la muestra. Se observaron síntomas como dolores corporales, trastornos del sueño, agotamiento y palpitaciones, sentimientos de tristeza, ansiedad y falta de reconocimiento. Algunos docentes indicaron satisfacción con su trabajo, aunque esta se vio acompañada por un predominio de vivencias ambivalentes o negativas. A pesar de los efectos adversos, no todos los participantes han buscado apoyo por parte de un profesional; esto reforzaría la necesidad de abordar el estrés dentro de esta población con estrategias como la contención y el acompañamiento.

Discusión

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, y en relación con el problema inicialmente planteado que hacía referencia al impacto del avance tecnológico y comunicacional que llevó a las instituciones educativas a renovar sus contenidos y priorizar la formación profesional, se pudo establecer una clara correspondencia con los testimonios brindados por los participantes de la muestra. Sus respuestas reflejan cómo el rol docente se ha visto ampliado, debiendo dar respuesta a una considerable variedad de exigencias y responsabilidades que surgen tanto de factores individuales como del contexto institucional en el que se desempeñan.

De acuerdo con Cháidez y Barraza (2018), el rol del docente en la actualidad abarca mucho más que la enseñanza en el aula, ya que incluye funciones adicionales como brindar acompañamiento a los estudiantes, mantener contacto fluido con las familias y asumir responsabilidades administrativas, todo ello integrado al proceso educativo. Esta diversidad de tareas, que suelen desarrollarse de forma simultánea, exige el empleo de un alto nivel de energía, lo que puede provocar un desgaste físico y emocional considerable. En este sentido, Alvarado (2020) señala que la docencia se encuentra entre las profesiones con mayor riesgo de sufrir estrés laboral debido a estas exigencias constantes.

A partir de las preguntas de investigación planteadas, se buscó comprender la relación entre el estrés laboral en docentes de nivel primario y la aplicación de estrategias de afrontamiento frente a situaciones y eventos estresantes. Esta indagación permitió identificar no solo los factores que generan dicho estrés, sino también evaluar los beneficios que trae el uso de estrategias eficaces en la salud física y psicológica del docente, tanto a corto como a largo plazo. Según algunos autores, los docentes suelen implementar estrategias como la resolución de problemas, el pensamiento desiderativo y la búsqueda del apoyo social en su entorno como formas de contrarrestar el estrés (Cháidez y Barraza, 2018). Por otro lado, hay quienes relacionan las formas de afrontamiento con el aprovechamiento correcto del tiempo libre y la práctica de ejercicio, haciendo énfasis en el valor fundamental del lapso temporal destinado al descanso (Paquette y Rieg, 2016).

Entre los factores más relevantes que provocan estrés laboral en los docentes de nivel primario se encuentra la asignación de tareas que exceden el rol tradicional. Esta sobrecarga genera elevados niveles de insatisfacción, problemas en el desempeño cotidiano de sus actividades y la carencia de estrategias o recursos que respondan correctamente a las necesidades que presenta el alumnado. Sumado a esto, las instituciones educativas suelen imponer el

cumplimiento de demandas laborales intensas que se realizan en climas organizacionales, muchas veces, desordenados y poco empáticos (Macedo-Pinedo, 2017; Muñoz y Otálvaro, 2012).

A partir del análisis de los hallazgos obtenidos sobre el objetivo general, orientado a comprender cómo impacta el estrés laboral en relación con las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de educación básica, los resultados indican que el estrés laboral es un problema frecuente y significativo dentro de este nivel de enseñanza, influenciado por factores contextuales y relacionales. En sintonía con lo expuesto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), manifiesta que el estrés laboral está íntimamente asociado con la estructura organizacional que posea el lugar donde la persona realiza su labor, el puesto que desempeñe y las dinámicas interpersonales que establece en ese contexto. Castillo et al. (2014) también marcan que este tipo de estrés aparece a partir de la interacción que se establece entre el contexto físico donde se realiza la actividad, la cultura institucional y aquellos factores que afectan negativamente el bienestar emocional y físico del trabajador. Continuando con esta línea, Gutiérrez Strauss y Vilorio-Doria (2014) entienden el estrés laboral como el desbalance entre las competencias que presenta un empleado y los requerimientos impuestos por el entorno laboral.

Los docentes aplican diversas estrategias de afrontamiento que, en general, resultan efectivas para mejorar su bienestar tanto físico como emocional. Las puestas en práctica de estas estrategias de afrontamiento actúan como un mediador entre el estrés experimentado por la persona y las condiciones del entorno próximo. Por un lado, permiten intervenir sobre el factor productor de estrés, ya sea minimizando o eliminado completamente su efecto; por otro, pueden ayudar a estabilizar las respuestas emocionales ante la situación enfrentada (Bermúdez Moreno et al., 2013).

No obstante, a partir del análisis realizado, la efectividad de estas estrategias varía en función del tipo que se utilice, la frecuencia con que se apliquen y del grado de adecuación a las

características personales de quien las pone en práctica. En este sentido, Augusto-Landa et al. (2011) conceptualizan al afrontamiento como un conjunto de reacciones dirigidas a prevenir, escapar o controlar la incomodidad que conlleva enfrentar eventos estresantes. Sostienen que se tratan de respuestas implementadas por una persona para adaptarse a transformaciones físicas y psicológicas que se producen durante y después de acontecimientos estresantes.

Al tomar de la investigación los objetivos específicos, al abordar los distintos estilos de afrontamiento del estrés laboral en docentes de nivel primario, se evidencia que las principales fuentes de tensión se originan en conflictos presentados con el personal jerárquico, la sobrecarga de tareas administrativas y las exigencias desmedidas de algunas familias. A esto se agrega la falta de hábitos y organización por parte del alumnado, lo cual dificulta el desarrollo esperable de las clases. No obstante, el análisis también permite identificar el peso de los determinantes sociales en la aparición del estrés docente. En este sentido, factores como la pérdida de estatus y prestigio profesional, la disminución del respeto y la autoridad frente a la comunidad educativa y las conductas desafiantes de los estudiantes dentro del contexto escolar representan elementos que agravan aún más la situación, generando un impacto emocional negativo en los educadores (Alvites-Huamaní, 2019). De esta manera, se logró establecer que el estrés laboral en el ámbito educativo se configura como un fenómeno multifactorial, atravesado tanto por dinámicas institucionales como por transformaciones sociales que inciden de manera directa en el ejercicio del rol.

Para enfrentar las situaciones desencadenantes de estrés, los docentes recurren principalmente al diálogo, al acompañamiento entre colegas, al apoyo institucional y familiar, así como a la descentralización de tareas. Aunque algunos optan por estrategias individuales, tales como el disfrute del tiempo libre o la práctica de técnicas de relajación, se otorga una mayor eficacia al afrontamiento colectivo y analítico. Según Acosta Contreras y Burguillos Peña (2014),

el fortalecimiento del apoyo social y la construcción de un entorno laboral adecuado son aspectos indispensables para disminuir los niveles de estrés sufridos por los docentes. Estos autores destacan que contar con el respaldo de compañeros, familiares y amistades actúan como un factor protector contra la aparición del estrés, mientras que la ausencia de este apoyo eleva notoriamente el riesgo de agotamiento emocional y despersonalización. De este modo, surge del análisis de los testimonios de los participantes, que el trabajo colaborativo y el sostén interpersonal son recursos centrales en la construcción de estrategias efectivas de afrontamiento ante el estrés laboral experimentado cotidianamente.

La mayoría de los entrevistados destacan que, a lo largo de su trayectoria profesional, han desarrollado formas más calmadas y efectivas para manejar el estrés dentro del ámbito laboral. En consonancia con lo expuesto por la muestra, Valdivieso-León et al. (2020) destacan que la edad es una variable clave que influye de manera directa en la elección de las estrategias de afrontamiento implementadas por los docentes ante eventos estresantes intrínsecos a su tarea.

Finalmente, algunos de los participantes destacan la necesidad de políticas educativas acordes con la realidad del trabajo docente y que promuevan el incremento del acompañamiento y la colaboración dentro de las instituciones escolares. En este sentido, Bermúdez Moreno et al. (2013) manifiestan que la evaluación cognitiva que se realiza de un evento estresante puede ir variando a medida que la persona interactúa con la situación, lo cual implica que las estrategias de afrontamiento también se modifican en función de la interpretación que se realiza sobre la misma.

En relación con la exploración de la vinculación entre el estrés laboral y el desempeño docente, la muestra mostró percepciones diversas. Algunos participantes coincidieron que el estrés impacta negativamente en la calidad de la enseñanza, afectando la vinculación con los estudiantes, la motivación, el compromiso y la construcción de un ambiente propicio para el aprendizaje; además de generar un deterioro en las relaciones con compañeros y familias. En este

aspecto, Rodríguez Ramírez, et al. (2017) advierten que la ausencia de vínculos empáticos dentro del entorno escolar propicia la aparición de conductas negativas, como el maltrato o el trato inhumano hacia otros integrantes de la comunidad educativa. De igual modo, Taca y Taca (2019) remarcan que la despersonalización comunicativa se evidencia a través conductas deshumanizadas, identificadas por un trato frío y distante emocionalmente, lo cual afecta los vínculos interpersonales.

Por otro lado, un grupo de docentes señalaron impactos menos evidentes del estrés o enfocados a aspectos específicos como el clima áulico, la motivación personal o las relaciones interpersonales puntualmente. Contrariamente, algunos entrevistados no percibieron una asociación directa entre estrés y su desempeño ni con los lazos entablados dentro de la institución escolar. En concordancia con la relevancia del papel que cumple el apoyo social, Cano et al. (2007) y González et al. (2017) sostienen que tiene un rol importante ya que aumenta la sensación de compañía y contención emocional, a la vez que brinda ánimo y habilita la posibilidad de recibir sugerencias sobre posibles acciones a seguir ante situaciones adversas. Por el contrario, la retirada social como estrategia, entendida como el distanciamiento prolongado del entorno afectivo, puede incrementar el nivel de estrés y la sensación de soledad. En consecuencia, en la mayoría de los casos, difícilmente genera resultados beneficiosos para quien la utiliza.

En lo que respecta a las dimensiones laborales más afectadas por este tipo de estrés, se destacó fundamentalmente el deterioro en las relaciones interpersonales, la pérdida de la satisfacción laboral y el compromiso con el bienestar subjetivo. En un segundo plano, también se vieron afectadas la calidad educativa y la habilidad de gestionar un ambiente propicio de aprendizaje. Al respecto, Alvarado (2020) señala que la tarea docente es una de las profesiones con mayor inclinación a presentar estrés laboral, debido a la multiplicidad de actividades que se desarrollan de forma conjunta. Entre estas responsabilidades, el autor hace mención de la

planificación y organización de las clases, la elaboración y selección de los recursos didácticos pertinentes, la participación constante en instancias formativas y la atención a las particularidades y necesidades individuales de cada estudiante, entre otras. Esta sobrecarga de responsabilidades y tareas, según Alvarado, conduce a los educadores a un agotamiento tanto a nivel emocional como físico.

En síntesis, según los hallazgos obtenidos, el estrés laboral dentro del ámbito docente se asocia mayormente con el deterioro de aspectos emocionales y relacionales, afectando en mayor o menor medida la calidad educativa proporcionada y el compromiso profesional con la labor desempeñada.

Por último, en relación al objetivo de visibilizar las consecuencias físicas y emocionales provocadas por el estrés laboral, los resultados de la investigación demuestran que este fenómeno impacta negativamente en la salud física, emocional y psicológica de la mayoría de los docentes. En consonancia, Cuba (2019) expresa que el estrés surge cuando las exigencias del ambiente son percibidas por la persona como demandas desproporcionadas del entorno que sobrepasan su capacidad de afrontamiento, lo cual desencadena sensaciones de ansiedad y tensión. Estas reacciones suelen ir acompañadas por un incremento en la actividad cardíaca y una serie de respuestas fisiológicas ante los factores estresantes del contexto, los cuales se ven reflejados en los síntomas físicos y emocionales expresados en los relatos de la muestra participante.

Los docentes entrevistados mencionaron haber experimentado síntomas físicos como dolores corporales, trastornos del sueño, agotamiento, palpitaciones e hipertensión, así como cambios emocionales entre los cuales se incluyen ansiedad, tristeza, frustración y falta de valoración personal o profesional. En línea con estos hallazgos, Rodríguez Ramírez et al. (2017) definen al estrés docente como la presencia de sentimientos incómodos que causan malestar y sufrimiento, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, derivados de

aspectos vinculados al ejercicio del rol docente. Con un enfoque similar, Gracia y Barraza (2014) entienden al estrés dentro de este contexto como el desencadenamiento de emociones perturbadoras o dolorosas, tales como enojo, ansiedad, frustración y nerviosismo, provocadas por diferentes variables que forman parte de la actividad educativa. Si bien algunos docentes manifestaron satisfacción con su tarea, en general predominó una vivencia ambivalente o negativa del trabajo, lo que marca la imperiosa necesidad de abordar el estrés docente desde una mirada holística que abarque la diversidad de sus expresiones y orígenes.

Según Bello (2020) poseer un conocimiento claro y una comprensión profunda de las propias emociones representa una estrategia individual primordial para regular y reducir los niveles de estrés. Esta habilidad, asociada con la inteligencia emocional, brinda a las personas herramientas para manejar sus respuestas y conductas, impulsando maneras más equilibradas y evitando que las preocupaciones se conviertan en excesivas. En este sentido, los resultados del estudio muestran que casi la totalidad de los participantes identificaron consecuencias del estrés en su salud mental; sin embargo, solo una parte de ellos buscó apoyo profesional. Además, la mayoría manifestó haber experimentado alteraciones en su bienestar durante períodos de alta demanda laboral, lo que refuerza la necesidad de implementar estrategias de contención y acompañamiento emocional dirigidas a este grupo profesional.

Conclusión

Esta investigación permitió visibilizar y comprender una problemática central del ámbito educativo: el estrés laboral docente, sus causas, manifestaciones y consecuencias tanto en la esfera profesional como personal. Al haberles brindado la palabra a los participantes de esta muestra, proveniente del partido de La Matanza, posibilitó la recopilación y el análisis de experiencias reales que reflejan cómo transitan cotidianamente el estrés dentro en su ámbito laboral.

La investigación facilitó la identificación de factores específicos que generan estrés, permitiendo una comprensión más profunda del contexto real de cada institución. Al haber evidenciado las consecuencias perjudiciales del estrés en el bienestar físico, emocional y mental de los educadores revelaron que no se trata solo de un malestar subjetivo, sino de una problemática que repercute en el sistema educativo en su conjunto. A través del análisis de las estrategias de afrontamiento ante el estrés, el trabajo no se limitó a señalar el problema, sino que exploró soluciones concretas que los propios docentes utilizan para minimizar su impacto, aunque varían en su efectividad según el caso. Del análisis de las narraciones surgió la necesidad de impulsar acciones institucionales y políticas públicas que promuevan la construcción de entornos escolares más saludables.

En resumen, el abordaje del estrés laboral docente requiere un enfoque integral que contemple su plano emocional, así como sus necesidades, los recursos disponibles y las limitaciones propias de su contexto. Es necesario fomentar una cultura del cuidado dentro de las instituciones educativas donde llevan a cabo su labor, tomando en cuentas las características que cada una presenta según los distintos factores que la atraviesan.

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que el uso de estrategias de afrontamiento influye positivamente en el impacto del estrés laboral en los docentes del nivel primario. La investigación permitió identificar que estas estrategias contribuyen a mejorar el nivel de salud general a corto y largo plazo, y favorecen una mejor calidad de educación impartida, respondiendo así a las preguntas planteadas al inicio del estudio.

Aportes y contribuciones de la investigación

Uno de los aportes principales de este trabajo fue visibilizar una problemática estructural, frecuente y significativa que impacta directamente en el ejercicio del rol docente en el nivel primario, y que, en muchos casos, tiende a ser normalizada o minimizada dentro del ámbito

educativo. Así mismo, se identificó al estrés laboral como una variable que debe ser abordada de manera eficaz para prevenir el impacto negativo sobre la salud física, emocional y psicológica de este grupo de profesionales. A partir de estos descubrimientos, se refuerza la urgencia de planificar intervenciones institucionales que prioricen el bienestar de estos trabajadores como punto central para mejorar la calidad educativa.

Los resultados establecidos permitieron identificar factores específicos que generan estrés, esto habilitó la posibilidad de analizar las condiciones laborales existentes y, a partir de ello, diseñar e implementar políticas públicas empáticas que respondan a las diferentes realidades en las que se encuentran insertas las instituciones escolares. Después de haber observado cómo la manera de afrontar el estrés laboral se transforma a lo largo de la trayectoria docente, se destacó la significancia de acompañar y fortalecer el desarrollo de los recursos personales y grupales.

Al evidenciar cómo este tipo de estrés afecta de manera perjudicial ciertas dimensiones claves del trabajo educativo, marco con claridad que no se trata solo de una problemática individual, sino que repercute directamente en las vivencias colectivas de la comunidad escolar. La descripción de diversas estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes, tanto a nivel individual como colectivo, constituye un aporte valioso al permitir identificar prácticas efectivas resaltando la importancia de promover espacios de apoyo emocional dentro de las escuelas.

Limitaciones de la investigación

Más allá de los aportes destacados, el trabajo investigativo se basó en un número limitado de docentes de nivel primario que permitió un abordaje cualitativo profundo sobre la temática, pero se acotó la posibilidad de generalizar los resultados a la comunidad docente en general. Las conclusiones refieren solo a los participantes de la muestra proveniente del partido de La Matanza. Los datos se obtuvieron a través de narraciones e interpretaciones personales, esto

implicó que los resultados estuvieran atravesados por la subjetividad de los participantes que podrían encontrarse condicionados por aspectos como su disposición al momento de la entrevista.

Las situaciones de estrés analizadas están determinadas por un contexto particular propio de cada institución, por este motivo algunas problemáticas abordadas pueden variar o no estar presentes en escuelas de distinta gestión, ubicación geográfica o realidad socioeducativa. Dado que la muestra estuvo conformada mayormente por mujeres, esto redujo la inclusión de perspectivas diversas en relación al género. Además, debido a la franja etaria de los participantes, no se han considerado las interpretaciones de docentes principiantes.

La investigación estuvo centrada en entrevistas como único procedimiento de recolección de datos, podría haberse enriquecido con otras técnicas, como observaciones o diarios de campo para profundizar los hallazgos. Finalmente, al desarrollarse en un momento puntual del año escolar, no se consideraron variaciones temporales del estrés, como los períodos de evaluación, que limitaría comprender cómo se modifica el estrés y las estrategias de afrontamiento en el transcurso del ciclo lectivo.

Líneas de investigación futuras

Tomando como punto de partida los resultados obtenidos, se desprende una amplia diversidad de temáticas que permitirían una mayor comprensión de las variables abordadas en esta investigación. En primer lugar, resultaría valioso desarrollar estudios comparativos sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento implementadas por docentes de distintos niveles del sistema educativo (inicial, primario, secundario y superior), con el objetivo de establecer similitudes y diferencias en función de las demandas propias de cada nivel.

Otra línea posible de indagación futura consistiría en realizar estudios longitudinales que harían posible visualizar la variabilidad del estrés y sus consecuencias a lo largo del ciclo lectivo

y de la carrera profesional docente. De esta forma, se podría determinar cómo se modifican las estrategias de afrontamiento con el transcurrir del tiempo y frente a contextos cambiantes.

Resultaría importante evaluar la eficacia de políticas institucionales y programas específicos de acompañamiento a los profesionales de este grupo de trabajadores, con la finalidad de analizar su impacto en la labor cotidiana. Asimismo, sería pertinente tomar en cuenta el peso de factores contextuales externos al ámbito escolar como la violencia barrial y el acceso a servicios básicos que operan como condicionantes significativos del estrés en el ejercicio del rol.

Por último, se plantea replicar la investigación con muestras más amplias y representativas que darían mayor validez a los resultados. También se considera relevante explorar el papel de los estilos de liderazgos directivos en la aparición o disminución del estrés laboral en los educadores.

Propuestas de intervención

A continuación, se propone un conjunto de intervenciones profesionales e institucionales enfocadas en el desarrollo de recursos que permitan controlar y disminuir el estrés dentro del contexto educativo. Para ello, se han diseñado una serie de actividades específicas destinadas a alcanzar este objetivo, evaluando su viabilidad e identificando los recursos necesarios para su correcta implementación para el cumplimiento de los resultados esperados.

Destinatarios

La propuesta está dirigida al plantel de profesionales en su totalidad, incluyendo docentes de grados, profesores/as especiales y miembros del equipo directivo.

Modalidad

Las actividades serán llevadas a cabo de forma presencial en las instituciones donde el personal docente desempeña sus funciones, sin generar una extensión del horario laboral establecido.

Objetivo general: implementar un programa integral de intervención psicosocial e institucional que posibilite prevenir, disminuir y tramitar el estrés laboral en docentes de nivel primario; promoviendo el bienestar general y reforzando las estrategias de afrontamiento individuales y conjuntas.

Se detalla a continuación las acciones de trabajo con su respectivo objetivo específico que se pretende alcanzar:

Objetivo específico: reconocer y visibilizar los factores estresores propios de cada institución escolar.

Como primera acción se realizará una evaluación diagnóstica del establecimiento educativo, se detallan las acciones propuestas para tal fin: se aplicarán encuestas diagnósticas y entrevistas individuales con carácter confidencial a los docentes y al personal que integra el equipo directivo. Se procederá a la detección de las principales fuentes internas y externas generadoras de estrés. Se ordenarán los resultados obtenidos para ser expuestos en reuniones institucionales para propiciar la búsqueda de soluciones colectivas a las problemáticas identificadas.

Objetivo específico: mejorar los recursos personales y grupales para afrontar situaciones estresantes de manera saludable.

Se brindarán capacitaciones sobre la formación en técnicas eficaces para afrontar situaciones complejas, proporcionando al plantel docente: prácticas de autorregulación emocional, incluyendo respiración consciente y relajación progresiva; herramientas para la planificación del

tiempo y la priorización de tareas; establecimiento de límites saludables entre la vida personal y profesional; y fortalecimiento de la comunicación asertiva y empática. Las instancias formativas estarán diseñadas en la modalidad de talleres presenciales mensuales que estarán a cargo de personal especializado en el tema, tales como psicólogos y expertos en bienestar docente.

Objetivo específico: promover un clima institucional donde se priorice el bienestar emocional de toda la comunidad educativa.

Se crearán espacios de contención y apoyo institucional; se implementarán grupos de reflexión o círculos de confianza docente, que se reunirán quincenal o mensualmente para el intercambio de experiencias, emociones y recursos. De forma simultánea, se nombrarán docentes referentes capacitados en contención emocional y se integrarán al equipo de orientación escolar para llevar adelante acciones de bienestar.

Objetivo específico: minimizar una de las principales fuentes de estrés.

Se propiciará la reducción de sobrecarga administrativa y reorganización de tareas, poniendo en práctica posibles medidas como la delegación de tareas repetitivas o administrativas al personal de apoyo cuando sea posible, en caso de contar con recursos; la implementación de herramientas digitales para agilizar y simplificar procedimientos; y hacer una revisión crítica del valor pedagógico y la utilidad de ciertas tareas planteadas por la supervisión.

Objetivo específico: potenciar las relaciones positivas y constructivas entre docentes, directivos y familias.

Se trabajará en el fortalecimiento de los vínculos institucionales a través de diversas líneas de acción, tales como talleres orientados a mejorar del clima institucional y la resolución de conflictos; mediación de disputas con la participación del equipo de orientación escolar;

actividades integradoras entre docentes y directivos; y campañas de sensibilización que fomenten el respeto hacia el rol docente en la comunidad educativa.

Objetivo específico: promover la adopción de hábitos saludables de vida.

Se llevarán a cabo programas de autocuidado docente mediante la implementación de propuestas como convenios con gimnasios, centros de yoga o talleres de expresión artística que ofrecen aranceles diferenciados o acceso gratuito; programas de caminatas grupales y pausas activas dentro del horario institucional; y jornadas de cuidado docente que incluyan talleres de bienestar, como alimentación saludable, expresión corporal, relajación, entre otros.

Objetivo específico: proporcionar acompañamiento profesional a quienes lo demande.

Se facilitará la atención psicológica a través de convenios con centros de salud mental o profesionales externos; la creación de canales institucionales para derivaciones confidenciales a profesionales especializados según la demanda; y la organización de jornadas para promover la salud mental y reducir el estigma ligado al acompañamiento psicológico.

Objetivo específico: valorar el impacto y los resultados de las medidas implementadas.

El plan de intervención será monitoreado y evaluado empleando diferentes métodos, incluyendo encuestas periódicas sobre niveles de estrés y bienestar docente, análisis regular de indicadores como ausentismo, rotación docente y calidad del clima institucional, además de ajustes participativos al plan según las necesidades detectadas.

Recursos necesarios

Para llevar a cabo el programa, se requerirá la asistencia de profesionales capacitados en salud mental que actuarán como facilitadores y planificarán las actividades. Se contará además con el apoyo del equipo de orientación escolar, conocedor de las problemáticas específicas que

atraviesa la comunidad educativa. Las actividades se desarrollarán en un espacio físico adecuado, cómodo y disponible como el comedor escolar o la biblioteca.

Resultados esperados

Cada uno de los objetivos demandará diferentes plazos para su concreción, según sea su nivel de alcance y complejidad. Se espera lograr, entre otros efectos, una disminución en los síntomas asociados al estrés laboral, la mejora en el clima institucional y en los vínculos interpersonales, una mayor satisfacción laboral y bienestar subjetivo en el trabajo, mejor desempeño profesional y calidad educativa, y una disminución del ausentismo y rotación docente. Del mismo modo, busca la construcción de una cultura escolar más colaborativa y empática.

Referencias

- Acosta Contreras, M., & Burguillos Peña, A. I. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 303–310. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v4.616>
- Águila, A., Calcines, M., Monteagudo de la Guardia, R., & Nieves, A. (2015). Estrés académico. *Edumecentro*, 7(2), 163-178. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000200013
- Aguilar, W. F. P., Talepcio, J. D., & Rodríguez, C. L. A. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25-33. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827/4448>
- Augusto-Landa, J. M., López-Zafra, E., & Pulido-Martos, M. (2011). Inteligencia emocional percibida y estrategias de afrontamiento al estrés en profesores de enseñanza primaria: propuesta de un modelo explicativo con ecuaciones estructurales (SEM). *Revista de Psicología Social*, 26(3), 413–425. www.doi.org/10.1174/021347411797361310
- Alvarado, D. (2020). *Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la institución educativa De La Cruz Canonesas* [Tesis de maestría, Universidad de Piura], Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI). <https://cutt.ly/EFDt6Sc>
- Álvarez Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós educador.
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_abstract

Barreda Monforte, M., & Catalán González, A. (2012). Técnicas y métodos para controlar el estrés docente. *Fòrum de Recerca*, (17), 879-892.

<http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2012.17.55>

Bello, Y. (2020). Autoconocimiento emocional ¿qué es?

<https://www.yasmaribello.com/autoconocimiento-emocional/>

Bermejo Toro, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor. *Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (368), 18–23. <https://doi.org/10.14422/pym.i368.y2016.003>

Bermúdez Moreno, J., Pérez García, A. M., Ruís Caballero, J. A., Sanjuán Suárez, P., & Rueda Laffond, B. (2013). Psicología de la personalidad. *Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, Uned/publicaciones.*

Bhui K., Dinos S., Galant M., de Jongh B., & Stansfeld S. (2016). Percepciones de las causas del estrés laboral e intervenciones efectivas en empleados que trabajan en organizaciones públicas, privadas y no gubernamentales: un estudio cualitativo. *BJPsych Bulletin.*; 40(6), 318-25. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>

Bonastre Ramírez, D. M. (2023). El impacto de Mindfulness, solución prometedora para estrés y ansiedad en futuros estudiantes de Formación Docente del CREP. *Latam: revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(6), 112.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1542>

- Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), [102-111. doi: 10.1037//0022-3514.82.1.102](#)
- Buendía, J., & Mira, J. (1993). *Eventos vitales, afrontamiento y desarrollo*. Universidad de Murcia.
- Cano, F., Rodríguez, L., & García, J. (2007). Adaptación española del inventario de estrategias de afrontamiento. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35, 29-39. <http://hdl.handle.net/11441/56854>
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., & Licona, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43.
- Ceballos-González, A., Vásquez-Garibay, E. M., Nápoles-Rodríguez, F., & Sánchez-Talamantes, E. (1944). Influencia de la dinámica familiar y otros factores asociados al déficit en el estado nutricional de preescolares en guarderías del sistema Desarrollo Integral de la Familia (DIF) Jalisco. *Boletín Médico Del Hospital Infantil de México*, 62(2), 104–116.
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-11462005000200004
&lng=es&nrm=iso&tlng=](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-11462005000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=)
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5365>
- Cumpa Torres, F. L., & Chávez Vassallo, P. B. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel Primario de las instituciones educativas Estatales del distrito de CHICLAYO*. [Tesis de titulación, Universidad Privada Juan Mejía Baca, Perú]. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI_b1b50c23f888e4a64a9e36de3793056c

- Cháidez, J., & Barraza, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63-75.
<https://doi.org/10.18566/nfpsic.v18n2a04>
- Dávila, B., & Guarino, L. (2001). Fuentes de estrés y estrategias de afrontamiento en escolares venezolanos. *Revista Interamericana de Psicología*, 35(1), 97-112.
https://www.researchgate.net/profile/Leticia_Guarino/publication/26610700_Fuentes_de_Estres_y_Estrategias_de_Afrontamiento_en_Escolares_y_Venezolanoslinks/54d4e8b50cf2970e4e63de7b/Fuentes-de-Estres-y-Estrategias-de-Afrontamiento-en-Escolares-y-Venezolanos.pdf?origin=publication_detail
- Doria Velásquez, K. S. (2024). *Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en docentes de instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de Montería*. [Trabajo de Investigación Universidad Pontificia Bolivariana]. repository.upb.edu.co
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/11871>
- Feijoó, P. K., Herrera, D. G., Encalada, S. C., & Álvarez, J. C. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 246-264.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610740>
- Félix R., García C., & Mercado S. (2018). El estrés en el entorno laboral, revisión genérica desde la teoría. *Revista CULCYT Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42.
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER". *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170. [10.1016/S1134-282X\(08\)74743-2](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)74743-2)

- Flick, U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. *Madrid: Morata Paideia*; 89-109.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4455476&pid=S2007-5057201300030000900004&lng=es
- Freudenberger, H., & Richelson, G. (1980). *Burn-out: el alto costo de un alto rendimiento*. 1st ed., Anchor Press ed. Garden City, Nueva York: Anchor Press.
- Goldstein, D., & Kopin, I. (2007). Evolution of concepts of stress. *Stress. Amsterdam, Netherlands, 10*(2), 109–120. <https://doi.org/10.1080/10253890701288935>Jácome
- Gómez, Á. I., & Granados, L. P. (2013). Competencias docentes en la era digital. La formación del pensamiento práctico. *Temas de Educación*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:143025651>
- González, Y., Ortega, E., Castillo, R., Whetsell, M., & Cleghorn, D. (2017). Validación de la escala inventario de estrategias de afrontamiento, versión española de Cano, Rodríguez y García (2007), en el contexto de Panamá. Enfoque. *Revista Científica de Enfermería, 21*(17), 109-133. <https://cutt.ly/WFDtPR7>
- Gracia, A., & Barraza, A. (2014). Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria. Editorial Instituto Universitario Anglo Español. <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/estresorgani.pdf>
- Gutiérrez Strauss, A., & Vilorio-Doria, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte, 30*(1), 5-7. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0120-55522014000100001&script=sci_arttext

- Hernández P., Cortés M., & Rivas E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Rev. Investig. Latinoam Compet Organizacional*, 2(7).
<https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill.
- House, J. S. (1981). Work Stress and Social Support. *Addison-Wesley Series on Occupational Stress*. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1573387450356124032>
- Jackson M. (2014). Evaluating the Role of Hans Selye in the Modern History of Stress. In: Cantor D, Ramsden E, editors. *Stress, Shock, and Adaptation in the Twentieth Century*. Rochester (NY): University of Rochester Press. Chapter 1.
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK349158/pdf/Bookshelf_NBK349158.pdf11.
- Jácome, A. (2015). Hans Selye y la endocrinología social. *Revista Colombiana de Endocrinología, Diabetes y Metabolismo*, 2(1), 44-47.
<http://revistaendocrino.org/index.php/rcedm/article/view/71/134>
- Krzemien, D. (2007). Estilos de personalidad y afrontamiento situacional frente al envejecimiento en la mujer. *Revista Interamericana de Psicología*, 41(2), 139-150. <https://cutt.ly/vFDyVXF>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos: evaluación, afrontamiento y consecuencias adaptativas*. <http://193.137.9.148/handle/1822.1/138>
- Lazarus, R. S. (2000). Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. *España: biblioteca de psicología*. <http://www.edescllee.com/img/cms/pdfs/9788433015235.pdf>
- Lazarus, R. S. (2003). *Estrés y procesos cognoscitivos*. Martínez Roca.

- Lima da Silva, J., Teixeira, L., Soares, R., Costa, F., Aranha, J., & Teixeira, E. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enfermería Global*, 16, 80–120. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/249321>
- Lipp, M. E. N. (1984). Stress e suas implicações. *Estudos de Psicologia*, 1(3/4), 05-19. <https://puccampinas.emnuvens.com.br/estpsi/article/view/7660>
- Lipowski, Z. J. (1970). Physical illness, the individual and the coping processes. *Psychiatry in Medicine*, 1(2), 91-102. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2190/19q3-9ql8-xyv1-8xc2>
- López González, A., Hidalgo García, M., Martínez Palmer, M., Valens Mesquida, M., Suerda Parera, A., & Monroy Fuenmayor, N. (2004). Estudio de estrés laboral en Baleares aplicando el cuestionario desequilibrio esfuerzo-recompensa. *Medicina Balear*, 19(3), 26-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6370791>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Macedo-Pinedo, M. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Lince*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11312>
- Macías, V. G. M., Jaramillo, J. D. R. M., Guevara, J. J. G., & Silva, M. A. R. (2023). Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 2(1), 21-30. <https://revistaogma.com/index.php/home/article/view/39/68>
- Meade, G. M., Charron, L. S., Kilburn, L. W., Pei, Z., Wang, H-Y., & Robinson, S. (2021). A model of negative emotional contagion between male-female rat dyads: effects of voluntary

exercise on stress-induced behavior and BDNF-TrkB signaling. *Physiol & Behav.*, 234, 113286. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113286>

Monson, E., Paquet, C., Daniel, M., Brunet, A., & Caron, J. (2016). Place and posttraumatic stress disorder. *Journal of Trauma Stress*. 29(4), 293-300. <https://doi.org/10.1002/jts.22108>

Montero, I., & León, O. G. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>

Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en los profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621 <https://helvia.uco.es/handle/10396/20924>

Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudíos, J. F. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf>

Muñoz, C., & Otálvaro, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242. <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RCCS/article/view/887>

Olarte González, L. M., Triana Tomas, A. P., & Zúñiga González, D. P. (2023). *Estrategias para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria del colegio Saludcoop Sur año 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Uniagustiniana]. <https://backend.uniagustiniana.edu.co/server/api/core/bitstreams/8c3228bc-1d54-47be-9aba-a293ca50ca2a/content>

Open AI. (2023). *ChatGPT* (versión del 6 de noviembre) [Modelo de lenguaje de gran tamaño].

<https://chat.openai.com/chat>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2012). SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: Guía del formador. Centro Internacional de Formación de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. OIT.

Osorio, J. E., & Cárdenas, L. (2014). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>

Otero López, J. M. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*.

Ediciones Díaz de Santos.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=999vCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Otero+L%C3%B3pez,+J.+M.+\(2015\).+Estr%C3%A9s+laboral+y+Burnout+en+profesores+de+ense%C3%B1anza+secundaria.+Ediciones+D%C3%ADaz+de+Santos.&ots=lDB8fI7MTa&sig=z0KWY_PNyaC4IuCKoLwDliu3Jds#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=999vCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Otero+L%C3%B3pez,+J.+M.+(2015).+Estr%C3%A9s+laboral+y+Burnout+en+profesores+de+ense%C3%B1anza+secundaria.+Ediciones+D%C3%ADaz+de+Santos.&ots=lDB8fI7MTa&sig=z0KWY_PNyaC4IuCKoLwDliu3Jds#v=onepage&q&f=false)

Paquette, K., & Rieg, S. (2016). Stressors and coping strategies through the lens of Early Childhood/Special Education pre-service teachers. *Teaching and Teacher Education*, 57, 51–58. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.03.009>

Parihuaman-Aniceto, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura].

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_arttext

Paz-Segovia, A. M., & Ureña-López, R. F. (2025). Efectos del Estrés Laboral en la Dinámica Familiar de Servidores Públicos del Sector Educación del Cantón Latacunga. *MQRInvestigar*, 9(2), e429-e429. <https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/view/429/7174>

Pérez J. (2017). *Trata el estrés con PNL*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BEPUDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=TRATA+EL+ESTR%C3%89S+CON+PNL&ots=gqtVPfW3-I&sig=MufQw-1gTqIsddUPuGYdqA1-O3k#v=onepage&q=TRATA%20EL%20ESTR%C3%89S%20CON%20PNL&f=false>

Pérez Núñez D., García Viamontes J., García González T., Ortiz Vázquez D., & Centelles Cabrerías M. (2022). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cuba de Medicina General Integral*, 30(3), 354-363. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v30n3/mgi09314.pdf>

Pérez Prada, M. P., Martínez Baquero, L. C., Vianchá Pinzón, M. A., & Avendaño Prieto, B. L. (2017). Intento e ideación suicida y su asociación con el abuso sexual en adolescentes escolarizados de Boyacá –Colombia. *Diversitas*, 13(1), 91. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>

Ramos V., & Jordão F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.008>

- Riso, W. (2006). *Terapia Cognitiva, fundamentos teóricos y conceptualización del caso clínico*. (Vol. 239). Grupo Editorial Norma.
- Rodrigues de Freitas G. R., Leal Calais S. L., & Ferrari Cardoso H. F. (2018). Estresse, ansiedade e igualdade de vida em professores: efeitos do relaxamento progressivo. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22, 319-326.
<https://www.scielo.br/j/pee/a/RfDxQsvDBdk3KH5hPqMDT4x/?format=pdf&lang=pt>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, A. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci_arttext
- Romero-Díaz, C. H., Beleño R., Ucros M., Echeverría A., & Lasprilla S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual de Costa Rica*. (31), 1-15. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Saltijeral, M., & Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud Mental*, 38(5), 361-369.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252015000500361&script=sci_abstract&tlng=pt
- Sandín, B., & Chorot, P. (2002). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): Desarrollo y Validación Preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/93647797/PDF-libre.pdf?1667563217=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCuestionario_de_afrontamiento_del_estres.pdf&Expires=1749757818&Signature=fnyosUk19vSAGHs-yEpZdXtaqp99tkN7gRNyPvhY1WzaWcbeLGTKxEZhv0sSsc9A8zguZKxl3edfiBPHmMem

[XPWnGpZJo7G4Yt~~FEgPsNXoIyEaXaMPH5V6g46U0yWUV445hPuPNT7mVaz~96XK](#)
[M0mohZ3L4ZwHXffHxicK7S6BwslqviBCONCNf1Gdiv7yW0HzGNqiqvvSEt1tBqsjGs0P](#)
[rFN36OsQ-](#)
[0P0Nsd9zHzx7qJpnP~C2BTbN3QlafdJRwXOcRtJ2p8BwjsW0pvk17jtotrJCUc7~OWyuZU](#)
[LdBwye~Is9Dn~IooGpNW1zGtYJKUh7xvCWQk-ztJrjMcnSA_&Key-Pair-](#)
[Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](#)

Sandoval, M. A., Pesantez, M. J., Benítez, R. L., & Navas, C. D. (2024). Revelando las causas cotidianas del estrés en docentes de educación básica: caso de dos instituciones ecuatorianas. *Uniandes Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 11(2), 216-230. <https://www.redalyc.org/journal/5646/564677539011/564677539011.pdf>

Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud*, 20(1), 44-52. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.10810>

Smith, T. D., Mullins-Jaime, C., Dyal, M. A., & DeJoy, D. M. (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. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.09.010>

Soliz, L. G. (2024). Estrés en el personal docente de educación básica como factor determinante de desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 1(4), 139-143. <https://alumnieditora.com/index.php/ojs/article/view/42/61>

Taca, D., & Taca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*. https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Ruben-Tacca-Huaman/publication/339178232_Burnout_syndrome_and_resilience_in_peruvian_teachers_Sindrome_de_Burnout_y_resiliencia_en_profesores_peruanos/links/5e42c6eca6fdccd9659a5

[9c9/Burnout-syndrome-and-resilience-in-peruvian-teachers-Sindrome-de-Burnout-y-resiliencia-en-profesores-peruanos.pdf](#)

Torres-Díaz, S., Hidalgo-Apolo, G., & Suárez-Pesántez, K. (2021). Estrategias de afrontamiento en confinamiento por la Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 491-507.

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2866>

Valdivieso-León, L., Lucas, S. L., Tous-Pallarés, J., & Espinoza-Díaz, I. M. (2020). Estrategias del afrontamiento del estrés académico universitario: educación infantil-primaria. *Educación XX1*, 23(2), 165-186. <https://doi.org/10.5944/educXX1.25651>

Van Meter, K. M. (1990). Methodological and design issues: Techniques for assessing the representatives of snowball samples. In Lambert, E, (Ed.), *Collection and Interpretation of Data From Hidden Populations*, 31-43. National Institute of Justice.

<https://www.ncjrs.gov/App/publications/Abstract.aspx?id=128612>

Weisman, A. D., & Worden, J. W. (1977). *Coping and vulnerability in cancer patients*. Project Omega, Department of Psychiatry, Harvard Medical School, Massachusetts General Hospital.

Yupari-Azabache, I. L., Rabanal-León, H. C., Guzmán-Cárdenas, M. Z., & Rodríguez-Azabache, J. A. (2022). Estudio comparativo del estrés laboral y características del docente en tiempos de pandemia: Perú-Colombia. In *Memorias de la Décima Segunda Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética*, 79-84.

<https://www.iiis.org/CDs2022/CD2022Spring/papers/CB854MX.pdf>

Zorrilla-Hidalgo, A. (2017). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con variables laborales y de contexto*. [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. <https://idus.us.es/handle/11441/65269>

Zuñiga-Jara, S., & Pizarro-León, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

Anexos

Anexo 1

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de Psicología de UFLO Universidad, desean conocer el objetivo que a continuación se detalla. Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre el estrés laboral y sus repercusiones en relación a las estrategias de afrontamiento de docentes de nivel primario de La Matanza. Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto.

Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad de Flores UFLO y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a sinvestydes@uflo.edu.ar o Carrizo Marcela Alejandra.

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, aceptó participar en este trabajo de investigación.

Firma: Firma Profesional Informante:

Aclaración:

Aclaración: Carrizo Marcela Alejandra

DNI:

DNI: 20.803.212

Fecha:

Protocolo N°:

Consentimiento informado Google Forms:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtYBTk-d2nBoMf8mnkhDblwWLsbEq2KCuxtENyhrIsDhoehw/viewform?usp=dialog>

Anexo 2

Formato de la entrevista

Cuestionario sociodemográfico

A) Datos personales

- 1) **Edad:** ¿cuántos años tiene?
- 2) **Género:** ¿cómo se identifica? Marque una opción:
 - Masculino.
 - Femenino.
 - Otro.
 - Prefiere no responder.
- 3) **Estado civil:** ¿cuál es su actual situación civil? Marque una opción:
 - Soltero/a.
 - Casado/a.
 - Unión libre.
 - Divorciado/a.
 - Viudo/a.
- 4) **Número de hijos y edades de los mismos:** ¿tiene hijos? ¿Cuántos? ¿De qué edad/es?
- 5) **Vive con sus hijos:** ¿vive con todos sus hijos? Marque una opción:
 - Sí.
 - No.

B) Formación académica y experiencial profesional

- 1) **Nivel educativo alcanzado:** ¿cuál es el nivel educativo más alto que completó? Marque una opción:
 - Terciario.

- Universitario incompleto.
 - Universitario completo.
 - Posgrado.
- 2) **Años de ejercicio profesional:** ¿hace cuántos años desempeña el rol docente?
- 3) **Antigüedad en la actual institución:** ¿hace cuántos años desempeña su labor en la actual institución?
- 4) **Cargo actual:** ¿cuál es su cargo actual? Marque una o más opciones:
- Docente de grado.
 - Docente de apoyo.
 - Otro. ¿Cuál sería?
- 5) **Tipo de contrato laboral:** ¿cuál es el contrato laboral que tiene en este momento? Marque una o más opciones:
- Titular.
 - Titular interino/a.
 - Provisional.
 - Suplente.
 - Otro.

C) Condiciones laborales

- 1) **Carga laboral semanal:** ¿cuántas horas trabaja por semana?
- 2) **Turno de trabajo:** ¿en qué turno se desempeña? Marque una o más opciones:
- Mañana.
 - Tarde.
 - Jornada completa.
- 3) **Matrícula de alumnos por aula:** ¿cuántos alumnos tiene a cargo en cada aula donde realiza su tarea?
- 4) **Asistencia de alumnos con necesidades especiales:** ¿tiene alumnos con necesidades educativas especiales a cargo?
- Si.
 - No.
- 5) **Apoyo institucional:** ¿cuenta con apoyo de otros profesionales dentro de su institución? (psicólogo, asistente social, psicopedagogo, otro)
- Si.
 - No.

D) Contexto familiar y social

1) **Responsabilidad económica:** ¿es el sostén principal económico en su hogar? Marque una opción:

- Si.
- No.

2) **Situación habitacional:** Marque una opción:

- Vivienda propia.
- Alquilada.
- Otra situación.

3) **Acceso a servicios de salud:** ¿cuenta con acceso a servicios de salud?

- Si.
- No.

En el caso de responder afirmativamente, ¿a qué ámbito pertenecen? Marque una opción:

- Público.
- Privado.
- Obra social.
- Prepaga.

Entrevista semiestructurada

Objetivo general: Determinar las repercusiones del estrés laboral en relación con las estrategias de afrontamiento utilizadas.

1) ¿Cómo describiría su experiencia con el estrés laboral en su desempeño del rol docente?

Marcar una o más opciones:

- Alto nivel de estrés laboral a diario.
- Moderado nivel de estrés laboral esporádicamente.
- Bajo nivel de estrés laboral en escasas situaciones.
- Sin estrés laboral en el ejercicio del rol.
- Otros. ¿Cuál sería?

2) ¿Cuáles son las situaciones laborales que considera que le generan niveles elevados de estrés? Marcar una o más opciones:

- Tareas administrativas concernientes al cargo.
- Relación con el personal jerárquico.
- Relación con el grupo de pares.
- Vinculación con la comunidad educativa.
- Ejercicio del rol pedagógico.

- Concurrencia a jornadas de capacitación.
- Otros. ¿Cuáles serían?

3) ¿Cuáles son las estrategias que implementa para manejar el estrés en su labor diaria?

4) ¿Cómo evalúa la efectividad de estas estrategias para la disminución de su estrés? Marcar una opción:

- Altamente efectivas.
- Efectivas.
- Medianamente efectivas.
- Poco efectivas.
- Nulidad de efectos.

5) ¿Evidencia modificaciones en su bienestar emocional o físico desde la implementación de dichas estrategias? Marcar una opción:

- Si.
- No.

En caso de responder afirmativamente, ¿cómo las califica? Marcar una opción:

- Elevadas modificaciones.
- Medianas modificaciones.
- Escasas modificaciones.
- Nulas modificaciones.

Objetivos específicos:

Objetivo 1: Describir los distintos estilos de afrontamiento.

1) Podría contar alguna experiencia reciente donde afrontó una situación estresante laboral.

2) ¿Qué recursos y apoyos considera necesarios para afrontar el estrés en el contexto laboral?

3) ¿Le resulta más eficaz enfrentar los problemas de manera directa? Marcar una opción:

- Si.
- No.

Si responde afirmativamente, ¿por qué?

¿O es preferible para usted buscar apoyo en otros? Marcar una opción:

- Si.
- No.

En caso de responder afirmativamente, ¿por qué?

4) ¿Cómo maneja las emociones negativas que aparecen en situaciones áulicas estresantes?

Marcar una opción:

- Intenta relajarse utilizando algún tipo de técnica.
- Busca comprender su origen para modificar el estímulo.
- Dialoga con un compañero/a de su confianza sobre lo que le sucede.
- Lo toma como un desafío que debe aprender a manejar correctamente.
- Otros. ¿cuáles serían?

5) ¿Notó cambios en sus maneras de afrontamiento a lo largo de su carrera docente? Marcar una opción:

- Si.
- No.

En caso de responder afirmativamente, ¿cuáles serían?

Objetivo 2: Establecer la posible relación entre el estrés laboral y el desempeño del rol docente.

1) ¿Cómo cree que influye el estrés laboral en el desempeño como docente? Marcar una o más opciones:

- Reduce la calidad de la enseñanza proporcionada al alumnado.
- Influye negativamente en la relación docente-alumno.
- Reduce la capacidad para crear un ambiente de aprendizaje positivo.
- Provoca falta de motivación y compromiso con la tarea.
- Obstaculiza la relación entre docentes.
- Dificulta la comunicación entre el docente y los padres de los alumnos.

2) ¿Evidencia alguna conexión entre su nivel de estrés y la calidad de la enseñanza impartida? Marcar una opción:

- Si.
- No.

En caso de responder afirmativamente, ¿cuáles serían?

3) ¿El estrés influye en su relación con los estudiantes, colegas o familias? Marcar una opción:

- Si.
- No.

En caso de responder afirmativamente, ¿cómo?

4) ¿En qué áreas de su trabajo nota mayor impacto del estrés? Marcar una o más opciones:

- Relaciones interpersonales.
- Calidad de la enseñanza proporcionada.

- Satisfacción laboral.
- Eficacia en gestionar un ambiente productivo de aprendizaje.
- Bienestar personal.

Objetivo 3: Evidenciar y analizar las consecuencias físicas y emocionales del estrés laboral.

1) ¿Evidenció síntomas físicos relacionados con el estrés laboral? Marcar una o más opciones:

- Dolores y molestias.
- Trastornos del sueño.
- Aumento de la presión arterial.
- Palpitaciones.
- Falta de energía, fatiga y agotamiento.
- Aumento en el consumo de alcohol, tabaco o cafeína.

2) ¿Cómo percibe su estado emocional habitual en vinculación con su trabajo? Marcar una o más opciones:

- Satisfacción por la tarea y realización personal.
- Estrés y agotamiento.
- Frustración.
- Motivación y entusiasmo.
- Falta de motivación y aislamiento.
- Bienestar emocional.
- Sensación de falta de reconocimiento y valoración del rol.

3) ¿Diría que el estrés afecta a su salud mental? Marcar una opción:

- Si.
- No.

En caso de responder afirmativamente ¿de qué manera? Marcar una o más opciones:

- Ansiedad.
- Depresión.
- Agotamiento.
- Dificultad para concentrarse.
- Problemas de memoria.
- Falta de toma de decisiones.
- Cambios en el humor.
- Aislamiento social.

- Ausencia de sueño reparador.

4) ¿Realizó consultas con un especialista debido al estrés laboral? Marcar una opción:

- Si.
- No.

En caso de responder afirmativamente, ¿quién/es? Marcar una o más opciones:

- Psicólogo.
- Psiquiatra.
- Médico clínico.
- Otros. ¿cuáles?

5) ¿En momentos con una alta demanda laboral nota cambios en su bienestar físico o emocional? Marcar una opción:

- Si.
- No.

Si responde afirmativamente, podría mencionar ¿Cuáles son los cambios?

6) Ante las demandas laborales que exige su actividad, ¿Ha experimentado cambios en su bienestar físico y psicológico?

- Si.
- No.

Si responde afirmativamente, podría mencionar ¿cuáles ha experimentado?