

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**Estrés laboral durante la pandemia de docentes
de primaria en una institución privada de Lima**

Tesis para obtener el grado académico de Magíster en
Educación con mención en Gestión de la Educación que
presenta:

Katherine Gisela Huapaya Paqueyauri

Asesor:

Luzmila Gloria Mendivil Trelles De Peña

Lima, 2023

INFORME DE SIMILITUD

Yo, Luzmila Gloria Mendivil Trelles de Peña, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado Estrés laboral durante la pandemia de docentes de primaria en una institución privada de Lima, del/de la autor(a)/de los(as) autores(as), Katherine Gisela Huapaya Paqueyauri, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 12/04/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 19 de abril 2023

.....

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Mendivil Trelles De Peña, Luzmila Gloria	
DNI: 07832279	Firma: 
ORCID: 0000-0002-8921-2004	

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en el tema del estrés laboral docente de educación primaria durante el período de pandemia, realizando un diagnóstico de los hechos a través de sus percepciones como principal intermediario dentro del desarrollo de sus actividades cotidianas.

El objetivo general es analizar las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada respecto a su estrés laboral durante la pandemia. Los objetivos específicos que se presentan a continuación son: i) Describir las principales causas que generan estrés en los docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en el 2021; y ii) Identificar los mecanismos de afrontamiento de actividades estresantes en docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en 2021.

Esta investigación es un estudio cualitativo que busca la comprensión, descripción y explicación a partir de las experiencias de los sujetos de estudio en su práctica diaria. Se emplea el método de corte fenomenológico para abordar el fenómeno de estudio desde una realidad concreta contada desde el sujeto de estudio, analizando las percepciones de docentes de educación primaria de una institución educativa privada ubicada en el distrito de Santiago de Surco. La técnica utilizada fue la entrevista, y el instrumento fue el guión de entrevistas en profundidad. La información de los testimonios recogidos se organizó en Excel a través de Open Coding, y las respuestas se clasificaron según subcategorías y palabras clave para interpretarlas.

Entre los resultados obtenidos, se evidencia que los docentes de primaria experimentaron estrés laboral por problemas familiares, de salud física y mental, clima laboral y cuestiones personales en sus actividades virtuales diarias durante la pandemia. Además, la variedad de mecanismos de afrontamiento utilizados por los docentes dependerá de las características, gustos y preferencias de cada informante.

Palabras clave: Estrés laboral, estrés laboral docente, pandemia.

ABSTRACT

This research focuses on the issue of primary school teacher work stress during the pandemic period, making a diagnosis of the facts through their perceptions as the main intermediary in the development of their daily activities.

The general objective is to analyze the perceptions of primary school teachers from a private educational institution regarding their work stress during the pandemic. The specific objectives that are presented below are: i) Describe the main causes that generate stress in primary education teachers of a private institution in Lima during the pandemic in 2021; and ii) Identify the coping mechanisms of stressful activities in primary education teachers of a private institution in Lima during the pandemic in 2021.

This research is a qualitative study that seeks understanding, description and explanation from the experiences of the study subjects in their daily practice. The phenomenological cutting method is used to address the study phenomenon from a concrete reality told from the subject of study, analyzing the perceptions of primary education teachers from a private educational institution located in the district of Santiago de Surco. The technique used was the interview, and the instrument was the in-depth interview script. The information from the collected testimonials was organized in Excel through Open Coding, and the answers were classified according to subcategories and keywords to interpret them.

Among the results obtained, it is evident that primary school teachers experienced work stress due to family problems, physical and mental health, work environment and personal issues in their daily virtual activities during the pandemic. In addition, the variety of coping mechanisms used by teachers will depend on the characteristics, tastes, and preferences of each informant.

Keywords: Work stress, teacher work stress, pandemic.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, en primera instancia, a mi madre Julia, por sus constantes consejos y palabras de confianza en el trabajo que realizo a diario para mejorar tanto profesional como personalmente. A mi esposo Iván, por su preocupación en las primeras horas de la mañana durante el desarrollo de mi trabajo de investigación y por los múltiples refrigerios para mantenerme en pie durante las noches de trabajo.

Al profesor Alex Sánchez Huarcaya, quien me brindó la oportunidad de participar en pasantías y otros espacios para socializar los avances de mi investigación con otros colegas de países vecinos, y en especial por retroalimentar lo presentado. Por su paciencia en mis primeras etapas de construcción de mi trabajo, su dedicación a lo realizado para contribuir al aprendizaje en cada apartado de la investigación, y su motivación a través del correo electrónico para no desistir y culminar con éxito el trabajo.

A mi asesora, Luzmila Mendivil, por sus observaciones durante el desarrollo de cada parte de mi investigación, sus conocimientos compartidos, las correcciones dadas y los puntos de mejora sugeridos en el proceso. Agradezco su tiempo, paciencia y asertividad para motivarme a continuar y no rendirme en el proceso.

Finalmente, a los amigos que con su apoyo y palabras de aliento hicieron más ameno y llevadero el trabajo en grupo en el desarrollo de los cursos de tesis. Además, por compartir conmigo su alegría, optimismo y conocimiento durante todo el proceso de desarrollo, a pesar de no conocerse personalmente.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL ESTRÉS LABORAL EN EL DOCENTE	6
1.1 Conceptualización del estrés	6
1.1.1 Estrés laboral	7
1.1.2 Estrés laboral docente	8
1.2 Principales teorías del estrés	10
1.2.1 Teoría basada en el estímulo	10
1.2.2 Teoría basada en la respuesta	11
1.2.3 Teoría basada en la interacción	14
1.3 Factores desencadenantes del estrés en el docente	16
1.3.1 Factores internos del estrés	18
1.3.2 Factores externos del estrés	19
1.4. Efectos del estrés en el docente	26
1.4.1 Efectos psíquicos	27
1.4.2 Efectos físicos	28
1.4.3 Efectos en el desempeño docente	28
CAPÍTULO II: ACTIVIDAD DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA	30
2.1 La actividad docente en la escuela durante la pandemia	30
2.2 La pandemia como desencadenante del estrés de los docentes	33
2.3 Desafíos de la docencia escolar en pandemia	34
2.4 Afrontamiento del estrés docente	36
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	41
3.1 Planteamiento del problema	41
3.2 Objetivos de la investigación	44
3.3 Enfoque y método de la investigación	45
3.4 Categorías de la investigación	45
3.5 Técnica e instrumento de investigación	46
3.6 Informantes participantes de la investigación	47
3.7 Diseño y validación del instrumento	48
3.8 Aplicación del instrumento	50
3.9 Proceso de organización de la información	50
3.10 Principios éticos de la información	51
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1 Causas del estrés laboral en pandemia	53
4.1.1 Actividades estresantes	54
4.1.2 Factores internos personales	55
4.1.3 Factores externos	57
4.2 Afrontamiento del estrés laboral en pandemia	61
4.2.1 Actividades desestresantes	61
4.2.2 Mecanismos de afrontamiento	63
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	68



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Situaciones estresantes	11
Tabla 2. Respuestas fisiológicas del estrés en base a autores	12
Tabla 3. Fases de la interacción	14
Tabla 4. Fases de la evaluación cognitiva	15
Tabla 5. Características de los estresores	17
Tabla 6. Factores externos desencadenantes	19
Tabla 7. Objetivos, categorías y subcategorías de investigación	46
Tabla 8. Criterios de selección de informantes	48
Tabla 9. Criterios de evaluación de juicio de experto.	49
Tabla 10. Características de los docentes para la prueba piloto	49



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores externos del estrés	21
Figura 2. Factores externos	22



INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años estrés no hace distinción entre las profesiones, siendo una cuestión relevante en aquellas relacionadas con las personas, y ha sido objeto de estudio de gran magnitud. Sin embargo, esta evidencia no siempre se ha tenido en cuenta e incluso podríamos decir que durante mucho tiempo ha sido un tema escondido, casi tabú, porque hacerlo público se podía considerar una debilidad de quien lo sufría dentro de su profesión (Esteve, 1984). Pero, con el pasar de los años se ha ido manifestando con mayor frecuencia y manifestándose como respuesta normal del organismo ante situaciones exigentes o amenazantes y si no se maneja adecuadamente se vuelve crónico, teniendo efectos negativos en la salud mental y física de las personas, como señala De la Cruz (2017). En el caso de la docencia, como señalan Zúñiga y Pizarro (2018), las exigencias del trabajo pueden generar estrés en los docentes, lo que puede manifestarse como expresiones negativas y desagradables en las emociones expresadas y transmitidas en las actividades diarias educativas. Esto puede afectar el clima emocional en el aula y la calidad del desempeño pedagógico del docente.

En consecuencia, Sánchez (2017) señala que los desequilibrios físicos, psicológicos y emocionales causados por el estrés laboral docente pueden manifestarse en un desempeño laboral débil, pobre y de escasa calidad. De esta manera, las presiones a las que se enfrentan los docentes en el desarrollo de sus actividades diarias pueden generar tensiones, frustraciones, ansiedad, ira y

depresión, tal como señala Espadas (2016). A partir de ello, nace un interés tanto personal como profesional de poder conocer al estrés laboral docente, con el propósito de atender a las necesidades y dificultades presentadas.

Como bien señalan Quito et al. (2017), el estrés puede ser considerado como una enfermedad propia del ser humano, que afecta tanto la salud mental como física. El estrés se produce cuando una persona se enfrenta a situaciones que percibe como amenazantes o desafiantes, lo que puede provocar desequilibrios psicológicos y físicos; en el caso específico de los docentes, las exigencias y cambios bruscos en el entorno educativo pueden generar altos niveles de estrés, tal como mencionan Osorio y Cárdenas (2017). Si bien es cierto que es una respuesta normal del organismo ante situaciones que se perciben como amenazantes o exigentes. Este cuando se vuelve crónico y no se maneja adecuadamente, puede tener efectos negativos en la salud mental y física de las personas.

En el contexto laboral, el estrés puede manifestarse como un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para enfrentarlas. En el caso del estrés laboral docente, como señalan Zuñiga y Pizarro (2018), las exigencias del trabajo pueden incluir la preparación de clases, la evaluación de estudiantes, la atención a las necesidades individuales de cada alumno, entre otras tareas, que pueden ser demandantes y estresantes para el docente. Esto puede generar desequilibrios físicos, psicológicos y emocionales, como ansiedad, irritabilidad, fatiga, falta de concentración y otras manifestaciones que afectan el desempeño laboral del docente. Cabe señalar la importancia del reconocimiento que las instituciones educativas reconozcan el estrés laboral docente, tanto en contextos normales como en situaciones de crisis como la pandemia. La promoción de un ambiente laboral saludable, el apoyo emocional y el fortalecimiento de habilidades de manejo del estrés pueden ser medidas efectivas para reducir el impacto del estrés laboral en la salud mental y física de los docentes.

Entonces la pandemia ha generado un contexto de incertidumbre y cambio en el ámbito educativo, lo que ha aumentado el nivel de estrés en los docentes, como señalan Lizaraso y Del Carmen (2020) y Villafuerte et al. (2020). Además, la

adaptación a la educación a distancia y la necesidad de desarrollar nuevas habilidades tecnológicas han generado un estrés adicional en los docentes, como señalan Orrego (2022) y Anwar (2021). Asimismo, el estrés laboral señalado por Zuñiga y Pizarro (2018) expresada en el contexto educativo será denominado estrés laboral docente generando como resultado un desempeño pedagógico negativo en la institución educativa. En relación con lo anterior, Lizaraso y Del Carmen (2020) y Villafuerte et al. (2020) describen al contexto de pandemia vivido donde Orrego (2022) y Anwar (2021) la señalan como efecto transformador de la actividad docente y su rol en la continuación de la calidad educativa, pero a la vez generadora de su intranquilidad provocándole estrés.

En suma, a lo dicho anteriormente sobre el gran impacto de la pandemia en la labor docente y el gran cambio ocasionado en sus actividades: como las técnicas e instrumentos pedagógicos empleados, la modificación y realización de sus sesiones de aprendizaje han ido generando desequilibrios físicos y mentales como resultados de un mundo incierto frente a la virtualidad dando como respuesta al estrés laboral (Gómez y Rodríguez, 2020). Asimismo, Cortés (2021) refiere que la salud docente tanto física y mental se ve afectada al impartir una educación de calidad. Lo señalado nos induce a perseguir con amplitud el tema de estudio a partir de la percepción de los testimonios de docentes de primaria.

En consecuencia, se busca realizar la investigación con docentes desempeñen la función de tutores en el nivel primaria de una institución privada que realizaron sus actividades en el periodo 2021 y así dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada respecto a su estrés laboral durante la pandemia? Para lo cual, es importante recalcar que se ha tomado el contexto de pandemia por las distintas afecciones y consecuencias traídas en la labor docente como un hecho único, incontrolable, irreversible (Gómez y Rodríguez, 2020); es decir, frente a los grandes cambios vividos el docente se ha planteado grandes retos que si son controlados pueden mantener una buena salud física y mental (Castro, 2011; Donayre, 2016).

En la investigación se han planteado dos objetivos específicos: (i) Describir las

principales causas que generan estrés en los docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en el 2021; y ii) Identificar los mecanismos de afrontamiento de actividades estresantes en docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en 2021; que permitirán conseguir el objetivo general de la investigación el cual es analizar las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada respecto a su estrés laboral durante la pandemia. Por consiguiente, el método a emplear es de corte fenomenológico, por su objetivo de comprender, describir, analizar y explicar el estrés laboral docente a partir de la experiencia personal de los docentes de primaria.

La investigación que se describe se enfoca en el impacto que la crisis sanitaria ha tenido en la labor docente y directiva, específicamente en términos de estrés laboral. Se espera que los resultados de esta investigación proporcionen una comprensión más profunda de cómo los docentes y directivos han enfrentado los desafíos y retos de la pandemia, y cómo esto ha afectado su salud y bienestar en general. Además, ofrece un aporte a la rama de la investigación a modo de reflexión por parte del docente como ente restaurador de la calidad educativa frente al estrés vivido en la pandemia.

Asimismo, la investigación se enmarca la Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación en la línea de investigación sobre formación y desarrollo profesional docente y directivo en el campo educativo. Esta línea de investigación busca mejorar la calidad de la educación mediante la identificación de estrategias efectivas de formación y desarrollo profesional para los docentes y directivos, lo que incluye la atención a la salud y el bienestar de estos profesionales. En resumen, esta investigación tiene como objetivo contribuir a una mejor comprensión de la salud y el bienestar de los docentes y directivos en el contexto de la crisis sanitaria y su impacto en la labor educativa. Además, se enfoca en la línea de investigación sobre formación y desarrollo profesional docente y directivo en el campo educativo, con el fin de mejorar la calidad de la educación a través de estrategias efectivas de formación y desarrollo profesional.

La investigación está dividida en cuatro capítulos y el contenido se describe a

continuación:

El primer capítulo se enfoca en el marco teórico, donde se define el concepto de estrés, el estrés laboral y el estrés laboral docente. Además, se presentan algunas teorías relevantes sobre el estrés laboral y se describen los factores y efectos asociados con este fenómeno. En este capítulo, se busca establecer una base teórica sólida para comprender el estrés laboral docente y su impacto en la actividad educativa.

El segundo capítulo se centra en la actividad docente en tiempos de pandemia, proporcionando contexto y describiendo cómo la pandemia ha desencadenado estrés en las actividades docentes. En este capítulo, se presentan los desafíos que los docentes han enfrentado durante la pandemia y cómo han afrontado estas situaciones. Este capítulo permite comprender la actividad docente en un contexto particular y cómo ha sido afectada por la crisis sanitaria.

El tercer capítulo se dedica a describir el diseño metodológico utilizado en esta investigación. Se explica el planteamiento del problema, los objetivos, el método utilizado, las categorías, la técnica e instrumento, los informantes, el diseño, la validación, aplicación y procesos de organización de la información. Este capítulo proporciona información sobre cómo se realizó la investigación, las herramientas utilizadas y los procesos involucrados.

Finalmente, el cuarto capítulo presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la investigación. Se describen y analizan los datos recopilados y se discuten las implicaciones de los hallazgos para la salud del docente y la calidad educativa en general. En este capítulo se discuten los resultados en relación con el marco teórico y se brindan conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL ESTRÉS LABORAL EN EL DOCENTE

Este primer capítulo nos orientaremos al concepto de estrés laboral enfocado al campo educativo denominado estrés docente, en el cual también abordaremos los factores internos y externos que lo desencadenan.

1.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ESTRÉS

Existen diferentes y variadas definiciones del estrés, si nos remontamos a la más antigua, Hans Selye (1974) citado en Robinet y Pérez (2020) señala al estrés como “la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre el ser humano se ejerza”; frente a ello es importante destacar que, si bien el estrés puede ser una respuesta adaptativa y beneficiosa del organismo ante situaciones de demanda, cuando se prolonga en el tiempo y no se gestiona adecuadamente, puede generar efectos perjudiciales en la salud física y mental de la persona. Siendo capaz de presentarse una serie de reacciones fisiológicas, que son comunes a cualquier tipo de estrés, independientemente de la naturaleza del estímulo que lo haya provocado.

En esa misma línea, el estrés ha sido una condición inherente al ser humano y se ha presentado en diferentes etapas de la historia. Además, es importante destacar que no siempre es negativo, sino que puede ser positivo en algunos casos. Cuando el estrés es percibido como un desafío que puede ser superado, y genera una respuesta adaptativa en el organismo, se conoce como eustrés. Por otro lado, cuando el estrés es constante y excesivo, y no se puede manejar

adecuadamente, se conoce como distrés, y puede convertirse en un problema de salud que afecta el desempeño laboral y académico, como señalan Quito, Tamayo, Buñay y Neira (2017).

Iguasnia y Saquisela (2021) agregan que el estrés es una enfermedad que ha sido experimentada por los seres humanos desde hace muchos años y está estrechamente relacionada con las actividades que realizan, ya sean internas o externas. Como señala Arteaga (2014), el estrés siempre ha sido y será una condición inherente a los seres vivos, especialmente al ser humano, que está influenciado por la cultura y las características del lugar donde vive, así como su desarrollo personal y profesional, lo que puede afectar directamente el nivel de estrés. Es decir, el estrés está relacionado con la vida del ser humano y las actividades que realiza, condicionadas por características de su entorno y su desarrollo personal y profesional, lo que puede afectar directamente su nivel de estrés y dar lugar a su propagación o disminución.

1.1.1. Estrés laboral

El estrés dentro del marco internacional, según la OIT (2016), el estrés laboral no se considera un trastorno de salud en sí mismo, sino el resultado del daño físico y emocional que puede causar. Este daño se produce cuando hay un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos y habilidades del individuo para hacer frente a situaciones difíciles. Este desequilibrio puede tener un impacto negativo en la salud mental y física, así como en el bienestar del trabajador.

Además, como señala Jain (2021), el estrés laboral puede resultar de un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que puede tener un efecto negativo en el individuo. La falta de satisfacción y apoyo en las actividades diarias publicadas a los trabajadores dentro de su organización también puede contribuir al estrés laboral. Es importante destacar que el estrés laboral puede tener consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y en el rendimiento laboral, por lo que es fundamental que las organizaciones adopten medidas para prevenir y gestionar el estrés laboral en el lugar de trabajo.

Osorio y Cárdenas (2017) describieron el estrés laboral como una respuesta

sintomática del cuerpo ante una amenaza externa, lo que provoca cambios bruscos y niveles a nivel psicológico o físico captados por el sistema nervioso. Barradas et al. (2015), Cardozo (2016), Chiang, Zúñiga y Pizarro (2018) y Riquelme y Rivas (2018) también lo describen como una respuesta fisiológica, emocional y conductual que puede causar desequilibrio emocional y problemas en la salud mental y física.

En el caso de los docentes, el estrés laboral se manifiesta como una sobrecarga de trabajo que puede llevar a un cansancio emocional, ansiedad, depresión y otras manifestaciones físicas y psicológicas. Castillo et al. (2014) denominan a este tipo de estrés como "estrés docente", el cual no discrimina entre profesiones y se manifiesta como una angustia que no se puede controlar y que afecta el organismo de manera negativa. De la Cruz (2017) también destaca la presencia del estrés en los docentes y cómo esto puede afectar su bienestar físico y emocional.

1.1.2. Estrés laboral docente

Se refiere específicamente al estrés experimentado por los profesores y maestros en su trabajo. Como señala Zuñiga y Pizarro (2018), este tipo de estrés puede manifestarse de manera negativa en la actividad docente y afectar el rendimiento pedagógico de la institución. Entre las causas del estrés docente se encuentran el número excesivo de estudiantes, la indisciplina en el aula, el desinterés de los estudiantes por aprender y la falta de materiales adecuados para impartir las clases, entre otros factores. El estrés docente puede tener consecuencias negativas en la salud física y mental de los profesores, así como en su desempeño laboral y en la calidad de la educación impartida a los estudiantes.

Del mismo modo, el estrés laboral es un problema común entre los docentes, y se debe a diversas situaciones relacionadas con su trabajo. Como señala González (2018), los docentes enfrentan presiones permanentes en su trabajo, como las relaciones interpersonales con los padres de familia y directivos, los cambios y tensiones en el entorno escolar y familiar, la falta de protección en situaciones adversas, la alta carga de trabajo y el aumento en la demanda de horas laborales por parte de la institución, entre otros factores. Efectivamente,

como menciona Cardozo (2016), los docentes pueden experimentar estrés como resultado de diversas situaciones que van más allá del ámbito laboral como: manifestaciones psico-somáticas dadas por su organismo en respuestas al gran esfuerzo físico y cognitivo de adaptación a las distintas demandas (laboral, familiar, etc.). Así como también, las condiciones precarias salariales, la falta de acceso a recursos tecnológicos y la infraestructura, condiciones saludables para trabajar, clima relacional entre colegas, con dirección y con el contexto en general.

Además, según Manal (2020), el docente también experimenta estrés al enfrentarse a la tecnología moderna, adaptó al trabajo ya la naturaleza de las tareas asignadas en su labor diaria. Esto puede verse afectado o disminuido por la intensidad de la velocidad del trabajo y la presión de culminarlo en un plazo determinado, lo cual varía de un docente a otro.

Por otro lado, Huang et. al (2015) encontraron que los maestros experimentaron mayores niveles de estrés en comparación con otros profesionales en el ámbito laboral. Asimismo, Andreou y Alexopoulos (2013) encontraron que los docentes experimentaron niveles más altos de estrés laboral que los profesionales de otros campos, como los médicos y los abogados. De igual manera, Guo y Liu (2019) hallaron que los docentes en China experimentaron mayores niveles de estrés laboral que los trabajadores en otros sectores. Otro estudio interesante es el de Guglielmi et al. (2013), quienes compararon el estrés laboral de los docentes con el de los trabajadores en el sector de la salud, y encontraron que los docentes experimentaron niveles similares de estrés al personal médico.

En la misma línea, algunos estudios han encontrado que los maestros experimentan estrés relacionado con factores específicos de su profesión, como la carga de trabajo, la presión para mejorar el rendimiento de los estudiantes y el conflicto con los padres y otros colegas (Skaalvik y Skaalvik, 2010). En resumen, aunque el estrés puede afectar a cualquier persona, hay factores específicos relacionados con la profesión de docente que pueden influir en la percepción y experiencia del estrés. En consecuencia, Zúñiga y Pizarro (2018) señalan que el estrés no distingue raza, ni situación económica y mucho menos el ámbito

profesional, este se presenta con expresiones negativas y desagradables en las emociones (enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, etc.) resultantes de jornada laboral (Castro, 2008). En suma, Espadas (2016) refiere que el estrés docente se manifiesta cuando este se enfrenta a una realidad contraria a la esperada; es decir, cuando las expectativas, motivación e ideales por enseñar y comprometerse con la educación como docentes se van desvaneciendo poco a poco y en algunos casos causar diferentes estados de ánimo desagradables como: tensión, frustración, ansiedad, ira y depresión.

Por consiguiente, Sánchez (2017) afirma que la presión causada por la falta de cumplimiento de metas, culminar actividades acostumbradas y las respuestas fisiológicas, psicológicas y emocionales, afectar el desempeño laboral de los docentes, haciéndolo pobre, débil, no óptimo y de poca calidad. Además, Rubio et al. (2019) señalan que el estrés laboral docente es un fenómeno causado por múltiples factores dentro del contexto escolar, que afecta sus capacidades, potencialidades y produce cansancio frente a las dificultades de la vida. Este fenómeno se basa en la frustración, pelea psicológica y dudas sobre la precisión de sus actividades, lo que afecta negativamente los niveles de desempeño individual en su organización, ya sea en su puesto de trabajo o en su perfil profesional (Manal, 2020).

1.2. PRINCIPALES TEORÍAS DEL ESTRÉS

1.2.1. Teoría basada en el estímulo

La teoría tiene un enfoque psicosocial y reconoce que el estrés está fuera de la persona, es decir, en sus estímulos ambientales, formando parte de su adaptación en distintos momentos de su vida habitual y calificándose como estresantes según sean las circunstancias. En este sentido, Jaureguizar y Espina (2005) definitivamente el estrés define como todo aquello que genera de manera abrupta un cambio en lo habitual de la vida del ser humano. Por su parte, Masus (2018) señala que este cambio, al que llama "strain", es producido por el estrés y está directamente relacionado con las características peculiares de cada individuo.

Además, podemos establecer una analogía entre esta teoría y la ley de la

elasticidad de Hooke: "El estrés ejercido sobre el metal produce una distorsión. Si el estrés desaparece, el metal debería volver a su estado original, pero si se exceden ciertos límites, causaría daños permanentes". De acuerdo con esta ley, podemos señalar que todo agente externo es causante de un cambio, pero si desaparece, todo vuelve a la normalidad. No obstante, si el agente causante produce disturbios o alteraciones, puede producir cambios irreversibles en lo que se considera habitual.

En efecto, como seres humanos, tendemos a tener una cierta resistencia al cambio y las limitaciones en nuestras actividades diarias pueden generar situaciones de estrés. Sin embargo, la magnitud del estrés varía según las circunstancias y las características individuales, pudiendo producir daños psicológicos o fisiológicos en diferentes grados. Espina (2017) menciona que existen situaciones estresantes externas que pueden ser demandantes de nuestros recursos personales para encontrar soluciones y continuar con nuestra vida habitual. Es importante tener en cuenta que, aunque el estrés puede ser un fenómeno común en la vida de las personas, es importante buscar herramientas para manejarlo adecuadamente y prevenir sus efectos negativos en la salud.

Tabla 1. Situaciones estresantes

Situación	Ejemplo
Estresores agudos	Hacer canopy
Secuencias estresantes	Separación de parejas
Estresores crónicos intermitentes	Disfunción eréctil
Estresores crónicos	Secuelas de un derrame cerebral
Acontecimientos vitales	Necesidad de alimento
Catástrofes	Ser víctima de un terremoto
Presiones	Incapacidad para cubrir canasta básica

Fuente: Adaptado de Espina (2017)

1.2.2. Teoría basada en la respuesta

Selye (1936), uno de los principales representantes del estudio del estrés, amplió la perspectiva fisiológica y bioquímica del concepto de "homeostasis", el cual se

refiere a la capacidad del cuerpo para mantener un equilibrio interno frente a estímulos externos, la cual se caracteriza por múltiples respuestas fisiológicas específicas del sistema nervioso simpático y de los sistemas neuroendocrinos corticosuprarrenal y medulosuprarrenal. A este proceso homeostático se le llama “El modelo del Síndrome General de Adaptación”, el cual no es específico y se describe en tres fases que Jaureguizar y Espina (2005), Masus (2018) y Selye (1936) los describen de la siguiente manera:

Tabla 2. Respuestas fisiológicas del estrés en base a autores

Fase	Descripción
Alarma	Es una reacción repentina del organismo frente a estímulos a los que no está acostumbrado, lo que puede generar cambios significativos. Esta respuesta es mediada por la corteza, el sistema nervioso simpático y las glándulas suprarrenales, lo que permite la liberación de adrenalina y noradrenalina suficientes para generar una respuesta de lucha o huida. Esta fase consta de dos etapas: choque y contra-choque
Resistencia o adaptación	El organismo comienza a adaptarse y a defenderse del estresor. Aquí, el cuerpo no solo sigue padeciendo los efectos de la fase anterior, sino que también se enfrenta a mantener la homeostasis
Desgaste	Se presenta cuando el estresor es agresivo, seguro y prolongado, lo que puede generar una vuelta a las reacciones de alarma y, en última instancia, puede causar la muerte del organismo

Fuente: Elaboración propia

Según los autores anteriormente mencionados en la etapa de alarma es aquella donde se distinguen dos fases una llamada choque donde se da la respuesta inmediata frente al agente estresor que se manifiestan como algunas alteraciones del organismo, tales como: alteración del ritmo cardíaco, pérdida de una ligera tensión en el músculo en reposo, descenso de la temperatura corporal de manera similar a la del ritmo cardíaco, la circulación de la sangre también se altera, aumento de respiración, dilatación en las pupilas, etc. Y la otra fase llamada contra choque donde se evidencia la respuesta de rebote en contraposición del choque y es en esta donde la producción de adrenalina, corticotropina y

corticoides lleva a la hipertrofia de las glándulas suprarrenales ya una excesiva producción de hormonas, como la adrenalina, que resulta en hiperactividad, el debilitamiento y disminución progresiva del sistema timo linfático son síntomas comunes de la fase de contra choque. Además, durante esta fase, también se pueden observar síntomas como hipertensión, hiperglucemia, hipertermia, entre otros.

Si el estímulo estresor desaparece, el sistema parasimpático iniciará la recuperación del organismo. Sin embargo, si el estresor persiste, el cuerpo pasa a la siguiente etapa, denominada resistencia, en la que se lucha contra el estresor y se mantiene el equilibrio gracias a la activación, principalmente, del eje hipotálamo-hipofisario-adrenal. Es importante reservar energía en esta etapa para continuar la lucha contra el estrés, ya que si el individuo se agota, pasará a la siguiente etapa, denominado agotamiento o desgaste.

Durante esta etapa, se manifiesta una capacidad inusual del organismo para enfrentar la falta de energía debido a las etapas anteriores en las que se han enfrentado uno o varios estímulos estresantes. En otras palabras, el cuerpo está sobrecargado de sufrimientos y ya no puede continuar luchando. Selye denominó a esta fase como enfermedades de adaptación, ya que a pesar de la lucha para mantener la homeostasis, no se ha logrado vencer al estrés. En más situaciones graves, esta etapa puede llevar a la muerte del organismo.

Finalmente, según Espina (2017), esta teoría se enfoca en las diferencias y particularidades que cada persona presenta en su reacción frente a situaciones estresantes o adversas en su vida diaria. Además, los cambios psicológicos, físicos y metabólicos que se evidencian en las fases descritas por Selye no afectan a todos los organismos con la misma intensidad, y pueden causar alteraciones anormales en el organismo del ser humano dependiendo de la intensidad, duración y frecuencia del estrés. Estas alteraciones pueden ser fisiológicas (asma, sudoración, hipertensión, respiración agitada, entre otros), metabólicas (hiperglucemia, hiperlipemia, hipertensión arterial, hipercolesterolemia, entre otros) y psicológicas (depresión, ansiedad, trastorno bipolar, trastornos del estado de ánimo, entre otros).

1.2.3. Teoría basada en la interacción

Lazarus y Folkman (1984) proponen una teoría que difiere de las anteriores, tanto de respuesta como de estímulo. Según ellos, el estrés no se limita a las respuestas fisiológicas del organismo, ya que existen otras actividades, como correr en el parque, que también pueden generar cambios en el sistema nervioso simpático, sin necesidad de ser considerados estresantes. Además, la valoración del estrés como positivo o negativo depende del contexto y las circunstancias en que se presenta. Por otra parte, cada persona reacciona de manera diferente ante los estímulos percibidos, lo que impide calificar al estrés como una teoría basada en un estímulo. En su teoría, Lazarus y Folkman describen tres fases:

Tabla 3. Fases de la interacción

Fase	Descripción
Anticipación	Esta etapa implica la preparación para recibir el estresor y considerar posibles consecuencias.
Espera	En esta etapa, el sujeto espera retroalimentación para saber cómo afrontar el estímulo estresor.
Resultado	En esta etapa, se enfrentan las consecuencias de la situación estresante y se toman medidas para afrontarlas.

Fuente: Adaptado de Lazarus y Folkman (1984)

En la teoría de Lazarus y Folkman (1984), se distinguen dos conceptos clave: la evaluación y la respuesta de afrontamiento. La evaluación implica el conocimiento para abordar al estresor como bueno o malo, así como las consecuencias que puede acarrear. Esta evaluación puede ser primaria (evaluación espontánea) o secundaria (evaluación de lo que se puede hacer contra el estresor). Por otro lado, la respuesta de afrontamiento se refiere al esfuerzo realizado para hacer frente al estresor. Para ilustrar estos conceptos, Masus (2018) describe las fases necesarias para cada uno de ellos en el siguiente cuadro:

Tabla 4. Fases de la evaluación cognitiva

Evaluación primaria	Evaluación secundaria	Revaluación
Esta fase involucra la valoración de las características del estresor, como si representa una amenaza, daño, pérdida, desafío o beneficio.	En esta etapa, se valora la capacidad del individuo para hacer frente al estrés y se determina las tácticas o herramientas personales disponibles.	Es importante tener en cuenta que las percepciones pueden cambiar y, por lo tanto, la intensidad del estrés puede aumentar o disminuir en función de estos cambios.

Fuente: Adaptado de Masus (2018)

Además, en la fase de evaluación cognitiva primaria se distinguen cuatro formas de apreciación del peligro con algún estímulo, ya sea interno o externo. Estas son: la amenaza, que ocurre cuando nos anticipamos al peligro aunque no se haya producido; el daño-pérdida, que se produce cuando la amenaza se ha convertido en un daño irreparable; el desafío, que se presenta cuando se valora correr el riesgo como una ganancia positiva o una amenaza negativa frente a situaciones difíciles; y, por último, el beneficio, que se da cuando la respuesta a la situación de peligro es una ganancia y, por lo tanto, no se produce estrés.

Como siguiente etapa, se lleva a cabo la llamada evaluación secundaria, en la cual se evalúan los recursos con los que se cuenta para afrontar las situaciones de peligro. Entre ellos, se encuentra el estado de ánimo de cada persona, que puede ser alegre, desafiante, optimista o asustada ante la demanda de peligro. Por último, se realiza la reevaluación de lo evaluado frente a las demandas exteriores o interiores para poder corregir, modificar o, en su defecto, cambiar la forma de hacer frente a los distintos peligros.

Por consiguiente, según Espina (2017), las diferentes respuestas que se dan ante una demanda de peligro inminente se denominan estrés. Este estrés no está asociado solamente a la diversidad externa-ambiental de los estímulos, ni a las características propias de la persona en respuesta al estrés, ya que lo que es relevante para una persona, quizás para otra en el mismo momento y bajo otras condiciones no lo es. En este sentido, la teoría de la interacción entre la persona y su ambiente es la más adecuada para evaluar el peligro existente, ya que se mezcla tanto lo interno como lo externo y la percepción del estrés tiene más realismo.

Jaureguizar y Espina (2005) se refirieron a que esta teoría se basa en la fusión de las dos teorías mencionadas anteriormente, es decir, la teoría basada en el estímulo (externo-ambiental) y la teoría de la valoración cognitiva (respuesta interna del organismo frente a los estímulos). En otras palabras, se toma como referencia una valoración personal basada en la interacción con el medio ambiente para calificar un efecto de peligro como amenazante o desafiante capaz de generar un estrés.

La investigación toma como referencia esta teoría, en primer lugar, porque es el ser humano quien valora las consecuencias de situaciones adversas no solo de acuerdo a los sentimientos presentados, sino también de acuerdo a las interacciones con su entorno, lo que revela otras situaciones complemento a otros factores. Por lo tanto, la respuesta frente al estrés surgió de la interacción y no de manera separada. En segundo lugar, toma al individuo como el ente activo relacionándose con su medio, y la interacción de ambos implica un proceso donde la percepción de ambos dará como consecuencia la presencia o ausencia del estrés. Y por último, es una teoría interactiva, donde se marca la interrelación del individuo y su medio, donde sus percepciones particulares hacen frente a los peligros encontrados en su ambiente.

Por estas razones, nuestra idea principal frente a esta teoría es marcada por la valoración personal (estímulos - respuesta) de las distintas situaciones presentadas en relación con la representatividad con su entorno, los cuales son calificados como estresantes, desafiantes o peligrosas. Es decir, es el individuo quien de manera juiciosa con la evaluación cognitiva (primaria, secundaria y revaloración) y la actividad de interacción con su ambiente procesan la información de modo particular y de ese mismo modo lo califican estresantes de acuerdo a sus experiencias, manera de analizar o afrontarlos.

1.3. FACTORES DESENCADENANTES DEL ESTRÉS EN EL DOCENTE

Según los autores Kyriacou y Sutcliffe (1977) citado en Espadas (2016) señalan los factores del estrés docente son los estresores ocupacionales potenciales, los estresores reales y los estresores potenciales no ocupacionales. En la siguiente tabla presentamos las siguientes características de los siguientes estresores:

Tabla 5. Características de los estresores

Estresor	Características
Estresores ocupacionales potenciales	Están relacionados con los objetivos del trabajo del docente, y pueden incluir factores como las horas de trabajo, el ruido o el aumento de estudiantes.
Estresores reales	Son aquellos estresores ocupacionales potenciales que un docente ha percibido de manera particular y que afectan directamente a su bienestar físico y psicológico
Estresores potenciales no ocupacionales	Se refieren a los estresores que afectan al docente fuera del trabajo, en su vida personal o familiar

Fuente: Adaptado de Espadas (2016)

Todos los factores relacionados con el estrés laboral docente se pueden resumir en dos categorías principales: el primero está relacionado con la valoración del trabajo de cada docente y el segundo con su capacidad para enfrentar situaciones adversas percibidas.

Según Iguasnia y Saquisela (2021), el estrés laboral docente es causado por múltiples componentes, como la depresión, la ansiedad, la frustración, el cansancio, la falta de sueño, la falta de motivación y los problemas de salud. Estos factores pueden provocar variaciones en la conducta del docente, mejorando su vida familiar, estilo de vida y calidad como docente. Además, Peiró (2005), citado en Oros, Vargas y Chemisquy (2020), identifica cuatro principales fuentes de estrés para los docentes: el contexto físico, que incluye factores como el ruido, la temperatura, la iluminación, la humedad, la higiene, la ventilación y el acceso; la actividad docente, que implica conflictos, ambigüedad y sobrecarga; las relaciones interpersonales con superiores, compañeros, subordinados y clientes; y las demandas del trabajo, como la sobrecarga laboral, el turno de trabajo y la presentación de riesgos. Por último, las demandas conflictivas entre los roles laborales y familiares también pueden generar estrés en los docentes.

Por otro lado, Donayre (2016) y Castro (2011) han identificado los factores que desencadenan el estrés docente, clasificándolos en internos y externos. Entre los factores internos se pueden señalar la personalidad de cada sujeto, que incluye conflictos internos, gustos y preferencias, temperamento, agresividad, estado de

ánimo, actitudes, exigencias personales y cualidades, así como el nivel de madurez o adaptación a los problemas ocurridos a su alrededor. Entre los factores externos se pueden mencionar la naturaleza del trabajo, la toma de decisiones y la insatisfacción laboral.

1.3.1. Factores internos del estrés

Castro (2011) señala que el desencadenante del estrés en la labor docente es el tipo de personalidad de cada individuo. Cada docente tiene su propia identidad y particularidades, por lo que sus rasgos de personalidad determinan sus reacciones ante situaciones estresantes, que pueden ser categorizadas como poco o muy estresantes. Es decir, lo que puede resultar estresante para una persona puede no serlo tanto para otra, debido a que este factor es esencialmente personal y está relacionado con el nivel de susceptibilidad y grado de madurez o acomodamiento frente a los problemas. Esto influye en la percepción del estrés y en su capacidad para afrontarlo. Además, la autoestima es uno de los factores que influyen en la personalidad y puede desencadenar la valoración o la desvalorización del trabajo docente, lo que a su vez puede manifestarse en problemas de salud.

Asimismo, Donayre (2016) señala que los factores personales o intrínsecos están directamente relacionados con el ser humano y se manifiestan en las exigencias diarias y permanentes de las actividades de los docentes, tanto en la organización donde laboran como en el dinamismo de las interacciones con sus alumnos y colegas. Es decir, los docentes se comprometen tanto emocional como profesionalmente para lograr buenas relaciones en todos los ámbitos, lo que puede ocasionar la presencia del estrés.

Además, otros factores internos señalados por Sánchez (2017) son los llamados endógenos, como la percepción estresante de una situación en el trabajo, que se manifiesta cuando hay sobrecarga laboral o malas relaciones con los colegas. También se encuentra la capacidad de afrontamiento, que está relacionada con la inteligencia emocional y cognitiva de los docentes, es decir, su capacidad para enfrentar situaciones complicadas y tener habilidades específicas relacionadas

con su área de desempeño.

1.3.2. Factores externos del estrés

Castro (2011) identifica los factores desencadenantes del estrés docente, que pueden incluir el comportamiento de los alumnos, la falta de promoción laboral, las condiciones de trabajo desfavorables, las relaciones inadecuadas con la comunidad educativa y otros problemas. Por otro lado, Martín (2005) identifica factores externos como la sobrecarga de trabajo, la infracarga de trabajo, la infrautilización de habilidades, la repetitividad, el ritmo de trabajo, las relaciones personales, la inseguridad, la falta de promoción, la falta de participación, el control, la formación, los cambios en la organización, la responsabilidad y el contexto físico. Estos factores se muestran en la siguiente tabla:

En contraposición, Seley (citado en Akhlaq, Amjad, Mehmood, Hassan y Malik, 2010) distingue la sobrecarga, las condiciones físicas y las presiones laborales como factores internos que contribuyen al estrés en el ámbito laboral docente.

Tabla 6. Factores externos desencadenantes

Factores externos desencadenantes del estrés según Martín (2005)	
Estresor	Características
Sobrecarga de trabajo	Cuando el volumen de trabajo sobrepasa la capacidad del empleado.
Infracarga de trabajo	Cuando la carga de trabajo está por debajo de lo indispensable en la activación del trabajador.
Infrautilización de habilidades	Cuando las acciones están por debajo de las competencias del trabajador.
Repetitividad	Si algunas de las actividades se vuelven hacer con mínimos tiempos entre uno y el otro.
Ritmo de trabajo	Si el trabajo depende del tiempo de la máquina.
Relaciones personales	Las relaciones interpersonales con los colegas.
Inseguridad	Un futuro incierto en el trabajo.
Promoción	El trabajo no ofrece la ascensión en el puestode trabajo.

Falta de participación	Se restringe o facilita la participación.
Control	Supervisión estricta o constante.
Formación	Falta de entrenamiento o instrucción en el trabajo.
Cambios en la organización	Cambios en los ámbitos del contexto.
Responsabilidad	La tarea implica muchas responsabilidades.
Contexto físico	Problemas con el ambiente físico del trabajo.

Fuente: Adaptado de Martín (2005)

Otro factor externo señalado por Sánchez (2017) y valorado como exógeno es la familia, la cual, siendo una organización social, trae consigo una gama de problemas como la carga familiar, problemas conductuales con los hijos, la carencia de vivienda, el empleo de algunos miembros y las rupturas familiares. Además, la sociedad impone cambios y problemas, como la falta de identidad debido a modificaciones legislativas, la percepción del docente de la exigencia sin ser escuchado, la apatía de los estudiantes, la inclusión educativa, el exceso de carga administrativa y la pérdida de autoridad y autonomía frente a los padres, entre otros.

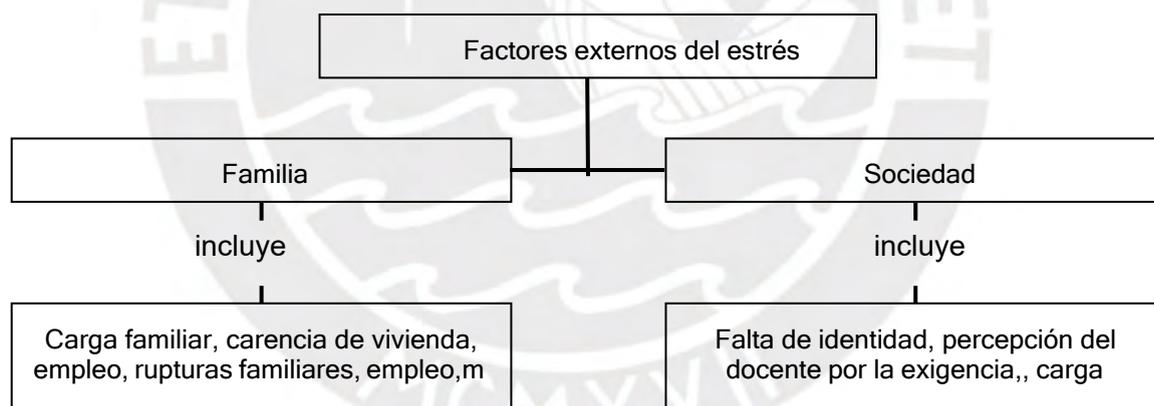
Es decir, la familia puede ser un factor de estrés para el docente, especialmente si tiene hijos en edad escolar con problemas de conducta, problemas económicos o de vivienda. Por otro lado, otro factor externo es la sociedad, puesto que se impone en los cambios importantes a su profesión por ser quien provoca en el docente una crisis de identidad por su manera recurrente de cambios de las normas, otra variación es la conducta del docente cuando se ve desaprobado por el padre; es decir, se revela una percepción que la sociedad exige, pero muchas veces es difícil de comprenderla (Sánchez, 2017).

En algunos estudios realizados por Hernández et al. (2021) en docentes de educación básica y media, se encontró que el periodo de aislamiento debido a la COVID-19 dejó una percepción de sobrecarga laboral, la cual fue asumida como un factor estresor que desencadena otros síntomas y afecta la salud mental de los docentes, disminuyendo su bienestar y deteriorando el clima familiar. Esta sobrecarga laboral se suma a las diferencias naturales existentes entre los roles

profesionales y familiares asumidos por los docentes de manera simultánea (Quispe y García, 2020), ya los eventos relacionados con el desarrollo dinámico de la vida familiar (Ramírez y Bobadilla, 2021).

Además, Alvites (2019) agrega que en la actualidad, en el campo laboral, se han presentado muchos cambios constantes y las exigencias frente a los nuevos perfiles se han ido incrementando, lo que se refleja en la actividad docente. Por ejemplo, el docente no tiene un horario establecido a pesar de estar establecido en los contratos, las situaciones laborales no son adecuadas al desempeño correspondiente a distintas labores docentes, hay una excesiva carga laboral que no permite el desarrollo profesional, la remuneración no está acorde con las expectativas de los docentes y todo esto influye esencialmente en la salud del docente, lo que puede repercutir en el rendimiento de la organización, el descenso del desempeño, el absentismo escolar o docente y, en los peores casos, el abandono debido al estrés.

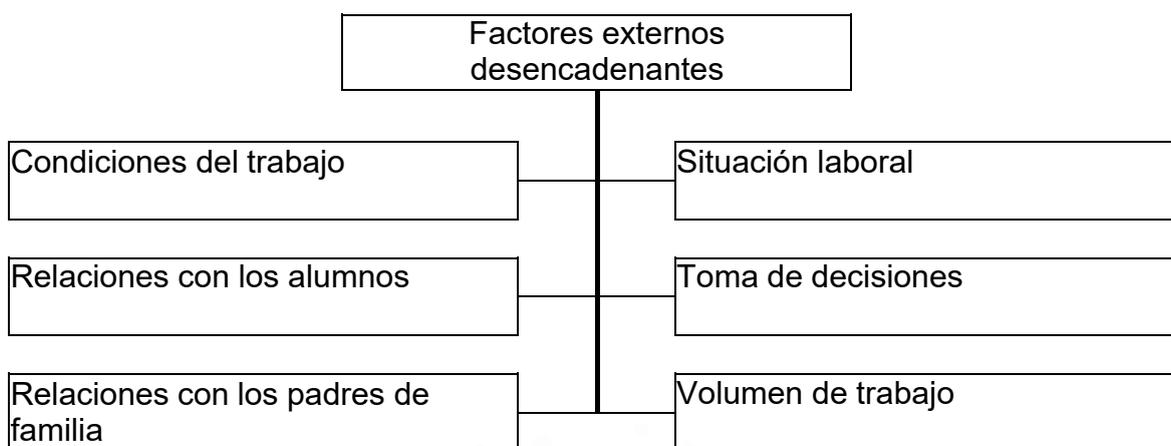
Figura 1. Factores externos del estrés



Fuente: Adaptado de Sánchez (2017)

Por lo tanto, los factores desencadenantes del estrés en el ámbito educativo están relacionados con el contexto donde se encuentra la institución, las relaciones que se tienen con los miembros de la institución educativa, la carga de trabajo, ritmo de trabajo y los distintos roles en el desempeño laboral (Castro, 2011). Entre los factores externos considerados, se incluyen los siguientes: consideraciones del trabajo, relaciones con los alumnos, relaciones con los padres de familia, determinación de decisiones, carga de trabajo y situación.

Figura 2. Factores externos



Fuente: Elaboración propia

a. Condiciones de trabajo

Según Castro (2011), las deficiencias en las condiciones de trabajo pueden generar estrés en los docentes y afectar su desempeño en las actividades diarias de la escuela. Donayre (2016) destaca la importancia de contar con una infraestructura adecuada, que incluya un ambiente propicio para enseñar y exhibir material didáctico, así como un lugar de descanso para los docentes y los estudiantes. Factores como la ventilación, el aforo y la iluminación son determinantes para que los maestros puedan llevar a cabo su labor sin sentirse afectados por condiciones de incomodidad y estrés.

Por otro lado, Sánchez (2017) indica que las condiciones de trabajo, como la iluminación, la ventilación, el ruido y los servicios ofrecidos, pueden ser percibidas por los docentes como obstáculos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y generadores de estrés en su trabajo diario. Es importante prestar atención a estas condiciones para que los docentes puedan desarrollar su trabajo de manera eficaz y eficiente en beneficio de la educación de los estudiantes.

b. Relaciones con los alumnos

Castro (2011) señala que las relaciones entre los docentes y los alumnos pueden ser un factor desencadenante del estrés en los docentes, especialmente cuando enfrentan problemas de conducta, falta de motivación e interés por parte de los estudiantes. Por su parte, Donayre (2016) destaca la importancia de un clima

organizacional positivo para favorecer la interacción entre docentes y estudiantes, lo que puede aumentar la motivación y proactividad de ambos. En cambio, un clima organizacional negativo puede generar estrés en los docentes.

Iguasnia y Saquisela (2021) mencionan que enfrentar problemas de disciplina, dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, falta de compromiso por parte de los estudiantes y resistencia a los cambios en la metodología de enseñanza pueden agotar emocionalmente a los docentes.

Por otro lado, Obregón (2019) indica que la falta de comunicación asertiva entre los alumnos puede afectar la salud mental, psicológica y emocional de los docentes. Por ejemplo, la falta de respeto a las diferencias en el pensamiento, la falta de apoyo en el trabajo en grupo y un liderazgo autoritario de los estudiantes pueden ser fuentes de estrés para los docentes.

c. Relaciones con los padres de familia

Castro (2011) señala que la falta de comunicación entre padres de familia y docentes afecta negativamente las relaciones, generando frustración en los docentes por la escasa preocupación y participación de los padres en las dificultades de sus hijos. De igual forma, Iguasnia y Saquisela (2021) indican que estas relaciones pueden convertirse en fuentes de estrés al obstaculizar el desarrollo de las responsabilidades docentes para impartir una educación de calidad.

Con el surgimiento de la educación virtual, los padres han adquirido un nuevo rol en la enseñanza de sus hijos, aumentando su participación en el proceso educativo (Alfaro et al., 2020). En este sentido, López y Guiamaro (2017) destacan la importancia de que las familias brinden apoyo al docente para contribuir en la formación de los niños y niñas. Sin embargo, no fue hasta el presente año 2020, con la educación inicial virtual, que esta participación de los padres tomó un peso indiscutible.

Como consecuencia de la educación virtual, los padres han asumido un nuevo rol en la educación de sus hijos, lo que ha aumentado su implicancia en el proceso educativo y los ha vuelto más demandantes (Alfaro et al., 2020). Sin embargo, en

algunas ocasiones, se ha evidenciado una falta de respeto hacia el profesionalismo de los maestros, lo que se asocia a veces con la identidad profesional de estos y a la estigmatización.

En resumen, la educación virtual ha generado un cambio en las dinámicas educativas y ha implicado una mayor participación de los padres en la educación de sus hijos, lo que ha tenido sus consecuencias tanto positivas como negativas. Es importante fomentar una comunicación efectiva y respetuosa entre padres y docentes para garantizar el éxito del proceso educativo.

d. Situación laboral

La situación laboral es un factor determinante en el estrés que experimentan los docentes, ya que muchos de ellos no se sienten satisfechos con las tareas y responsabilidades que les son asignadas en sus organizaciones (Castro, 2011). Uno de los principales desencadenantes de este descontento es la dificultad para alcanzar el desarrollo profesional y ascender en su centro laboral, lo cual puede generar inestabilidad e inseguridad en el empleo y afectar su motivación y sentido de pertenencia (Donayre, 2016). Si no se fomenta adecuadamente la promoción y el reconocimiento del trabajo bien hecho, es probable que los docentes pierdan el interés en su trabajo y se desconecten de su entorno laboral.

Por otro lado, según Sánchez (2017), la situación laboral y el desarrollo profesional de los docentes se ven afectados por el estrés generado por la falta de ascenso a otras instancias de progreso laboral, la falta de rotación de rubro o a diferentes exigencias laborales, como la comprensión o carencia de liderazgo por parte de los directivos, lo que impide que los docentes crezcan de manera profesional y personal, manifestando malestar en su entorno laboral.

Asimismo, Iguasnia y Saquisela (2021) señalan que las limitaciones en el proceso de ascenso y reorganización buscado por los docentes también generan estrés en su labor debido a ciertas situaciones, como el cumplimiento de estándares, las evaluaciones a las que se enfrentan y la exigencia del proceso. En resumen, las limitaciones en el desarrollo profesional y laboral de los docentes pueden generar estrés y malestar en su entorno laboral, lo que puede afectar su desempeño y, en

última instancia, la calidad de la educación que se imparte. Es importante fomentar un ambiente laboral saludable y propicio para el crecimiento profesional de los docentes.

Otro aspecto importante en la situación docente es la necesidad de mantenerse actualizado de manera constante y permanente. Según Hernández y Arzola (2015), la actualización docente es un tema relevante para las políticas públicas y una exigencia de los sistemas educativos a nivel internacional, con el fin de cumplir con los requisitos de mejora en la calidad educativa. Encinas (2002), por su parte, señala que la formación continua de los docentes es fundamental para impulsar cambios significativos en la práctica docente, lo que a su vez se refleja en la mejora del desempeño del docente, de la escuela y de los alumnos.

Sin embargo, a pesar de que el Ministerio de Educación ofrece formación continua en actualización, esta formación no se ajusta ni se alinea con la realidad del proceso de enseñanza-aprendizaje del docente en la actualidad. Los docentes asumen múltiples responsabilidades, como la de tutor, coordinador, administrativo, entre otras, además de las que ya realizan en el aula. Por lo tanto, es necesario replantear la formación continua ofrecida a los docentes para que sea más pertinente y se adapte a las necesidades actuales de los docentes, a fin de mejorar su desempeño y la calidad de la educación que se imparte.

En resumen, la actualización docente es esencial para mejorar la calidad educativa, pero es importante que la formación continua ofrecida por el Ministerio de Educación se adapte a las necesidades actuales de los docentes, considerando las múltiples responsabilidades que tienen, para que realmente puedan aplicar lo aprendido en su práctica docente. Según Carriazo et al. (2020) señalan que una educación actual demanda de una gran responsabilidad y en un siglo XXI, requiere de un modelo educativo propio, donde los estudiantes no sean un ente pasivo, sino de tener. En consecuencia, nosotros como docentes aspiramos a una actualización dinámica y relevante que tenga un gran impacto significativo en la implementación exitosa de nuevas estrategias pedagógicas en el aula. Y para ello es fundamental que los programas de desarrollo profesional sean diseñados de manera apropiada y consideren las demandas y desafíos

específicos que enfrentan los docentes en su contexto educativo para que puedan aplicar de manera efectiva lo aprendido en su práctica docente.

Además, la situación contractual de los maestros también puede generar incertidumbre en cuanto a su permanencia y continuidad en la institución donde trabajan. A menudo, estas cuestiones dependen de las autoridades superiores y pueden presentar un cierto grado de complejidad en cuanto a procedimientos y requisitos, lo que puede afectar el desempeño laboral de los maestros (Cladellas et al., 2018).

e. Toma de decisiones

La toma de decisiones en relación con la institución educativa es otro factor que puede generar estrés en las actividades actuales del docente. Cuando se toman decisiones correctas, el trabajo y las reacciones psicológicas y conductuales se vuelven más positivas, como señala Castro (2011).

De acuerdo con Sánchez (2017), la falta de participación de los docentes en la toma de decisiones puede ocasionar ineptitud y limitar la formación de maneras de pensar frente a las ideas planteadas por sus superiores.

f. Volumen de trabajo

Castro (2011) señala que actualmente los maestros se ven obligados a trabajar más horas, a pesar de percibir una baja remuneración, ya asumen múltiples funciones, coordinaciones y cargos, lo que puede generar estrés en ellos. Este volumen de trabajo se manifiesta en dificultades como las horas de dictado, las reglas establecidas en los reglamentos internos de cada institución, las reuniones con la comunidad educativa, el cumplimiento de estándares de supervisión y las tareas administrativas, entre otros aspectos.

1.4. EFECTOS DEL ESTRÉS EN EL DOCENTE

Hidalgo y Corral (2020) y Mejía et al. (2019) señalan que el estrés es un factor que impacta negativamente en las actividades de los maestros, afectando su rendimiento laboral a nivel emocional, fisiológico y conductual. Esto puede manifestarse en contingencias de tareas, riesgos cardiovasculares como las

arritmias, e incluso puede llevar a la muerte de los docentes en casos extremos. Los maestros también pueden experimentar otros efectos negativos como tensión, nerviosismo, ansiedad, depresión, cansancio, frustración, enojo, baja autoestima, apatía y alteraciones cognitivas como falta de concentración, irritabilidad y percepción de descontrol (Mejía et al., 2019).

Asimismo, Sánchez (2017) destaca que las respuestas al estrés pueden tener consecuencias personales a nivel psicológico, físico y en el trabajo, tales como:

1.4.1. Efectos psíquicos

Según Sánchez (2017), el estrés también puede tener efectos a nivel cognitivo, como dificultades de concentración, ansiedad, problemas para tomar decisiones, trastornos del sueño y deterioro de las relaciones personales. El sistema nervioso es el encargado de transmitir y recoger información sobre los estados del cuerpo frente a distintos estímulos, pero si se presenta estrés, se produce una disminución de sus funciones vitales, lo que puede afectar el rendimiento de los docentes. Por ejemplo, pueden experimentar olvido conceptual durante las sesiones de aprendizaje, perder la atención y concentración durante las clases, o tener dificultades para focalizarse en las actividades esenciales. Además, pueden verse afectados por problemas familiares mientras dictan clases, y sentir ansiedad que se manifiesta como irritabilidad.

La presión a la que se enfrentan los docentes en su trabajo puede tener consecuencias negativas en varios aspectos de su vida, como señala Espadas (2016). A nivel psicológico, el estrés laboral puede generar trastornos psicofisiológicos que afectan la salud física y mental del docente, como la presión arterial alta, la ansiedad, la falta de sueño, la falta de motivación, la coacción laboral, la falta de autoestima, el distanciamiento, la culpa, la falta de pensamiento de crecimiento personal y la escasez de pensamiento futurista. Estos trastornos pueden llevar a emociones negativas como el enojo y, en casos extremos, a la falta de soluciones frente a los problemas y la idea del suicidio. Es importante tomar en cuenta el impacto del estrés en la salud y bienestar de los docentes y buscar medidas para prevenir y manejar esta situación.

1.4.2. Efectos físicos

En base a los estudios realizados por Sánchez (2017), se han identificado varios efectos del estrés en el organismo, entre los que se encuentran la hipertensión, arritmias, alopecia, manchas en la piel, picazón, contracturas musculares, cefalea, tics nerviosos, dolores crónicos y patologías, problemas gastrointestinales y deterioro del sistema inmunológico. La hipertensión se produce cuando la presión sanguínea aumenta debido a la respuesta del organismo al estrés, mientras que las arritmias son resultado de la aceleración del corazón durante situaciones estresantes. La alopecia se manifiesta como la caída del cabello o la pérdida del mismo, y las manchas y picazón en la piel pueden aparecer debido a la percepción del estrés. Las contracturas musculares se relacionan con la tensión permanente en tendones, músculos, tejidos y articulaciones, que se contraen o estiran según la reacción del organismo al estrés. La cefalea se presenta como dolores de cabeza, y los tics nerviosos producen movimientos involuntarios del cuerpo como respuesta al estrés. Finalmente, los dolores crónicos, problemas gastrointestinales y deterioro del sistema inmune son otros efectos del estrés en el organismo que pueden afectar negativamente la salud de los docentes.

Sánchez (2017) destaca que el estrés laboral puede tener graves consecuencias físicas para los docentes, como sudoración excesiva en las manos, dolores de cabeza y tensión muscular en diversas partes del cuerpo. Además, puede provocar la caída del cabello, aumentar la presión arterial, causar trastornos cardíacos, accidentes cerebrovasculares, sensibilidad de las articulaciones y, en casos extremos, incluso llevar a la muerte. Todo esto puede debilitar el sistema inmunológico del docente y aumentar el riesgo de enfermedades y padecimientos crónicos que afectan su trabajo. Por último, si estos efectos no se abordan adecuadamente, pueden provocar una gran depresión y tener un impacto negativo en la salud del docente.

1.4.3. Efectos en el desempeño docente

Según Sánchez (2017), el estrés laboral en los docentes puede manifestarse en una serie de efectos que repercuten en el desempeño y bienestar en el trabajo. Algunos de estos efectos incluyen el aumento de permisos y ausentismo laboral,

la disminución del rendimiento y el aumento de accidentes laborales. En otras palabras, el estrés puede llevar a que algunos docentes falten a sus clases debido a problemas personales o cansancio, y aquellos que asisten pueden experimentar una disminución en la velocidad y calidad de sus actividades debido a la falta de concentración y el ritmo de trabajo afectado. Además, esta situación puede aumentar el riesgo de accidentes laborales en las actividades desarrolladas.

Cuando las exigencias hacia los docentes superan sus características personales, pueden perder el control de sus emociones. Como resultado, se pueden observar cambios en su desempeño y en su relación con la comunidad educativa, como discusiones con el personal y signos de violencia hacia quienes los rodean. Estos comportamientos evolucionan negativamente la convivencia entre los alumnos y el docente, quien es responsable de mantener un ambiente emocionalmente equilibrado en la impartición de una educación de calidad (Moran, 2020).

Por otro lado, Sánchez (2017) señala que el estrés puede generar un déficit en el desempeño laboral del docente, aunque en algunos casos puede aumentar la productividad. Sin embargo, el estrés negativo puede desencadenar en el síndrome de Burnout o del "quemado", lo que afectará significativamente el desempeño laboral del docente. En casos extremos, el cansancio y el enojo pueden provocar el abandono laboral, mientras que en otros casos se puede recurrir al consumo de drogas u otras sustancias tóxicas para calmar el nivel de estrés.

CAPÍTULO II: ACTIVIDAD DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA

En este segundo capítulo, se aborda el contexto en el que se desarrolla la investigación: la pandemia. Se examina específicamente cómo la crisis sanitaria ha afectado a la docencia, generando múltiples dificultades en el campo educativo. Asimismo, se describen los desafíos actuales que enfrenta la educación en general y se presentan las estrategias necesarias para hacer frente al estrés.

En resumen, el capítulo se enfoca en tres aspectos principales: el impacto de la pandemia en la docencia, los retos que debe enfrentar la educación actualmente y las estrategias para afrontar el estrés. De esta manera, se busca ofrecer un análisis completo y detallado de la situación actual en el campo educativo.

2.1. LA ACTIVIDAD DOCENTE EN LA ESCUELA DURANTE LA PANDEMIA

Lizaraso y Del Carmen (2020) y Villafuerte et al. (2020) se refieren al brote de neumonía causado por un nuevo coronavirus en Wuhan, China, en diciembre de 2019. El Comité de Emergencia de la Organización Mundial de la Salud tomó la emergencia en enero de 2020 después de que se comunicaran veintisiete casos de neumonía en la ciudad de Wuhan por las instancias competentes. Posteriormente, el Comité de Emergencia para el Reglamento Sanitario Internacional de la OMS declaró "Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional".

La propagación del virus fue rápida, y a la semana ya se habían informado de veinticuatro mil quinientos cincuenta y cuatro casos confirmados a nivel global,

donde el 99,2 % eran en China, y el 0,8 % en veinticuatro países de Asia, Australia, Europa y América del Norte, fue así que Organización Mundial de la Salud consideró la proliferación del covid como “muy alto” en China y “alto” en el mundo. En ese momento, el número de fallecidos era de 491, lo que representaba una tasa de mortalidad del 2 %

En ese momento, distintos estudios determinaron que el 83 % de los casos eran conglomerados familiares, mientras que otros enfermos provenían de escuelas y supermercados, lo que reveló una falta de conciencia de protección. En algunos lugares, no se llevaron a cabo las medidas de protección y seguridad mínimas necesarias para evitar los contagios. De un momento a otro, el mundo se vería de cabeza bajo una pandemia mundial que nos alejaba de lo rutinario para quedarnos en casa.

Asimismo, se iban reportando nuevos datos de convenios cada cierto tiempo en todo el mundo. El 99,2 % de los casos se encontraron en China y el 0,8 % en países de Australia, Europa, Asia y América del Norte, donde el riesgo de contagio con mayor propagación se había iniciado en China, siendo este el inicio de una gran pandemia que nos afectaría a todos.

Según Lozano (2020), el 53,8 % de los chinos evidenció una gran afectación psicológica que variaba entre niveles moderados y severos, el 16,5 % tenía sintomatología depresiva, el 28,8 % presentaba síntomas de ansiedad y el 8,1 % síntomas de estrés. Todos estos sucesos dieron pie al aumento de las cuarentenas en todos los países, con el único fin de evitar la aparición del virus, lo que siguió un elevado estrés y creó incertidumbre en la multitud, miedo a lo que pudiera suceder, ansiedad por lo que pudiera llegar a faltar, etc. En otras palabras, todo lo sucedido presentó como consecuencia efectos negativos en la psicología de toda la población, especialmente de los más vulnerables (los ancianos, los niños, las embarazadas, etc.).

A nivel nacional, la Encuesta Nacional Docentes (2018) señala que las enfermedades más frecuentes entre los docentes son: En primer lugar, afecciones a la garganta, 55.1% urbano y 49.5% rural; en segundo, al estrés, 47% urbano y

37,9% rural. Y en comparativa con los resultados en la Encuesta Nacional Docentes (2020) se evidenció una variación respecto a la pandemia Covid-19, dando como resultado un 60,4% de docentes afectados por el estrés y dejando en segundo lugar a los problemas de garganta con un 32.6%. Estas cifras, tomadas de una muestra de 18 959 a nivel nacional y en Lima metropolitana de 1 325 docentes, evidencian que un 60.4% tiene estrés. Esto implica al estrés como un tema presente en la labor docente con exigencias y presiones.

Según los datos recolectados hasta julio de 2021 de 1609 docentes que han recibido atención psicológica o soporte emocional a través de la estrategia Te Escucho Docente (TED), se consideró la proporción de docentes que respondieron 'Casi siempre' o 'Siempre' a cada uno de los síntomas. Es importante tener en cuenta que un mismo docente puede presentar más de un síntoma con diferente frecuencia. Entre los malestares más frecuentes identificados se encuentran la pérdida de paciencia, la dificultad para conciliar el sueño y el desánimo para realizar actividades favoritas. Con menor frecuencia, se reportaron alteraciones en la alimentación y dificultades para comunicarse con otros. Además, se encontraron diferencias significativas por género en algunos síntomas, siendo las dificultades para dormir y las alteraciones en la alimentación más prevalentes en docentes mujeres, mientras que la dificultad para comunicarse con otros fue más frecuente en docentes varones.

Por ello, se puede afirmar que la crisis sanitaria a estas alturas ha causado números exorbitantes de alerta de enfermedad en todo el mundo, nadie imaginó la magnitud y el alcance de la crisis sanitaria desde su aparición a finales del 2019, y puede traer consigo muchas repercusiones en todo el mundo. Según Quispe y García (2020) señalan que en estos momentos la población en general han afrontado un visible impacto a nivel psicológico traído por la pandemia expresado en su ansiedad, depresión, insomnio, negación, angustia y miedo, lo más resaltante es que en estas personas se encuentra el docente con el desarrollo de sus actividades recientes entre el trabajo doméstico de su hogar y el propiamente en la escuela bajo la modalidad virtual.

En este sentido, Orrego (2022) y Anwar (2021) identifican que la aparición del

virus y la crisis sanitaria han transformado la educación, y muchos docentes se ven obligados a seguir impartiendo clases a sus estudiantes bajo la modalidad virtual, lo que puede generarles estrés e intranquilidad.

2.2. LA PANDEMIA COMO DESENCADENANTE DEL ESTRÉS EN LOS DOCENTES

En la actualidad, el estrés es una condición presente en las actividades cotidianas del ser humano, experimentada en diferentes momentos de la vida. Sin embargo, la crisis sanitaria Covid-19 ha exacerbado esta situación, según Casimiro et al. (2020). En el caso específico del docente, se han evidenciado cambios significativos en su trabajo, trayectoria profesional y rutinas diarias, como señalan Iguasnia y Saquisela (2021). Cuando una persona experimenta estrés, se encuentra bajo fuerte tensión o frustración, lo que puede estar relacionado con una crisis de salud o enfermedad, y afecta directamente la tranquilidad emocional, como explican Casimiro et al. (2020).

Por otro lado, según Robinet y Pérez (2020), los profesores de Europa y Latinoamérica están sometidos a niveles medio y alto de estrés durante la crisis sanitaria debido al incremento del estrés laboral, así como a factores psicosociales como dificultades en las TIC, sobrecarga laboral y falta de organización en las tareas, lo que puede tener como consecuencia el deterioro físico y psicosocial.

En resumen, según Oducado et al. (2021), la aparición del COVID-19 trajo consigo la interrupción repentina de las actividades diarias de todas las personas, especialmente de los docentes, quienes se preocuparon por la continuidad de la educación después del brote de la pandemia. El gran impacto de la pandemia ha generado estrés en los docentes, que se ha evidenciado en su respuesta a la educación virtual, lo que ha llevado a la necesidad de realizar grandes cambios que han tenido como resultado desequilibrios físicos y mentales (Gómez y Rodríguez, 2020). Además, según Cortés (2021), la labor docente ha sido la más afectada en el proceso de adaptación, lo que ha generado un estrés laboral que ha empeorado tanto la salud mental como física de los docentes, afectando su calidad de vida.

Según la UNESCO (2020), más de 1500 millones de estudiantes en todo el mundo han enfrentado dificultades debido a la pandemia y el cierre de instituciones educativas en más de 91 países. Para seguir con los contenidos educativos, tanto docentes como alumnos han tenido que recurrir a recursos virtuales (Losada y Billalba, 2021).

Uno de los mayores factores de estrés para los docentes es la valoración negativa que reciben de las familias, especialmente cuando se teme que los padres no pueden continuar brindando una educación de calidad, e incluso adoptar una postura de oposición hacia el trabajo del docente (Rubio et al., 2019). Por ello, tengo la impresión de que los organismos nacionales e internacionales se han centrado más en los estudiantes y han olvidado a los maestros durante esta crisis sanitaria. Es preciso señalar, como diría Abram (2011), que 'los enseñantes también somos personas', es decir, debemos considerar al docente como un ser humano, comprender y valorar sus experiencias, enfrentar las defensas y proyecciones que otros hacen sobre ellos.

En este sentido, es importante estudiar de manera conjunta los factores socioinstitucionales que pueden influir en la actividad del docente y, en algunos casos, producir una tensión insoportable. Este enfoque del problema, como describe a Abram, arroja luz sobre la llamada 'enfermedad del enseñante' y abre perspectivas liberadoras al revelar las angustias y penurias que enfrenta en su mundo interior, a la vez imaginario y real.

2.3. DESAFÍOS DE LA DOCENCIA ESCOLAR EN PANDEMIA

En la actualidad, los docentes desempeñan un papel indispensable en nuestra sociedad, sin embargo, su labor es una de las más afectadas debido a la falta de recursos necesarios y a los constantes conflictos que enfrentan en su día a día. Esto se debe al incremento en la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y los cambios de roles administrativos, entre otros factores (Chavarría et al., 2016; EU-OSHA, 2019).

En la actual crisis sanitaria, han surgido diversas e incertidumbres, entre ellas la

falta de preparación de las instituciones escolares y la duda sobre la continuidad de las actividades escolares en línea por parte de la mayoría de los docentes. Esto ha representado un gran reto para ellos, quienes deben impartir conocimientos en un tiempo limitado y asumir los días, meses y quizás años que dure la pandemia. Para lograrlo, deben diseñar sesiones de aprendizaje de forma efectiva y secuenciar la evaluación de las actividades realizadas para garantizar una evaluación oportuna y permanente de los alumnos. Diversos autores como Santodomingo (2020), Miguel (2020) y Trujillo et al. (2020) han abordado este tema en sus investigaciones.

Otro aspecto relacionado con lo anterior son las actividades de enseñanza virtual, que se han convertido en obligatorias debido a la pandemia. Sin embargo, solo aquellos que cuentan con los recursos adecuados pueden participar en ellos, lo que presenta un gran desafío para los docentes. No todos los estudiantes tienen acceso a internet y pueden recibir clases virtuales, lo que compromete aún más la tarea de los docentes de mejorar la vida de los usuarios bajo los principios de privacidad, libertad de expresión y democracia (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos y ONU Hábitat, 2020).

Además, la virtualidad ha presentado retos para la enseñanza y la evaluación del aprendizaje. Los docentes tienen el gran objetivo de cumplir con las demandas de los estudiantes y continuar impartiendo procesos de enseñanza-aprendizaje ajustados a sus necesidades, lo que implica una gran responsabilidad y compromiso (Losada, 2020).

En esta misma línea, Orrego (2022) nos señala que, pese al cierre de las unidades escolares debido a la enfermedad ocasionada por el Covid-19, la realización de la educación no se ha visto mermada por tales acontecimientos. Más bien, para salvar las clases, los docentes han impartido educación de calidad como parte de uno de sus desafíos, modificando de algún modo sus estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo cualquier modalidad: educación remota, educación no presencial o teleeducación. Compartiendo esta postura, la CEPAL y UNESCO (2020) indican como reto la modificación de estas estrategias, las cuales envuelven una nueva planificación de la calendarización

escolar ajustable a las necesidades del alumnado en medio de la crisis sanitaria actual. Además, esto implica ajustar una metodología, reorganizar o modificar contenidos a abordar, bosquejar nuevas herramientas didácticas y diversificar los medios, formatos y plataformas digitales ajustables a la modalidad de trabajo sincrónica o asincrónica de la organización donde laboran. También hay un gran reto de revalorización del material impreso para trabajar con aquellos que no tienen acceso a la virtualidad, como se ha visto reflejado muchas veces en el desarrollo de actividades docentes en la actualidad.

En relación al ajuste de la modalidad virtual con los contenidos impartidos, Santodomingo (2020) destaca que este es un gran reto que los docentes están asumiendo por dos razones en especial: por un lado, el impulso generado por la pandemia, que ha obligado al docente a asumir un rol protagónico como agente de cambio; y por otro lado, la flexibilidad adoptada por parte del docente para poder adaptar el contenido y las competencias a las necesidades del alumnado. Por tanto, el éxito de este gran reto surgió en gran medida de los cambios que los docentes realizaron para ajustar la educación virtual a la realidad presente y así poder cumplir con el objetivo de impartir educación para todos, asegurando la libertad de elección y una educación de calidad.

Otro de los retos asumidos por el docente, según Orrego (2022), es la parte emocional y personal que debe transmitirse a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los contenidos y estrategias empleadas en el desarrollo de la educación no solo afectan el lado lógico, sino también el sentimental, ya que la pandemia ha revelado estragos como muertes, aumentos de casos y angustia por enfermarse. A pesar de esto, los docentes tienen la tarea pedagógica de continuar impartiendo lo necesario para asegurar una educación de calidad, como se ha señalado por Reimers y Schleicher (2020).

2.4. AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS DOCENTE

Según Skaalvik y Sidsel (2015), existen algunas estrategias para afrontar el estrés en los docentes, que varían dependiendo de la edad de estos. Es decir, la manera en que se enfrentan a las dificultades está influenciada por su edad y características propias. Los docentes más jóvenes suelen experimentar una

mayor carga de trabajo y tener muchas ambiciones en su enseñanza. Por esta razón, su estrategia se enfoca en trabajar arduamente hasta altas horas de la noche para lograr un buen proceso de enseñanza. A pesar de sentir agotamiento, suelen recuperarse con facilidad durante el fin de semana, aunque algunos trabajen incluso los sábados.

En contraste, estos autores señalan que los maestros en edad mediana, aún siguen siendo ambiciosos y trabajan largas horas; sin embargo, los fines de semana o vacaciones ya no son suficientes para recuperarse, teniendo agotamiento y reacciones psicósomáticas, aprovechando a diferencia de los jóvenes, quienes pueden recuperarse con fines de semana y vacaciones, por lo tanto a menudo toman licencias por enfermedad para descansar adecuadamente.

Por último, describen al grupo de docentes con mayor edad, los cuales no pueden laborar por mucho tiempo o largas horas en su carga laboral diaria. Esto afecta la ambición de los docentes de alto rendimiento académico, que se ven obligados a reducir sus horas de trabajo en casa para enfrentar la carga laboral, lo que puede afectar su desempeño y autoestima. Además, utilizaban como estrategia el tiempo libre después de la escuela para practicar ejercicios y relajarse. Pero a pesar de ello, se reportaron altos indicadores y sintomatología, frente a ello toman licencia por enfermedad, disminuyen sus horas de trabajo para preparar sus clases y los de alto nivel no cubrían sus expectativas personales generando depresión y baja autoestima.

Por otro lado, Yusuf et al. (2018) sostienen que para afrontar el estrés, cada persona debe asumir la responsabilidad de gestionar sus pensamientos, emociones, entorno, horarios y formas de enfrentar los problemas, entre otros factores. Es decir, es necesario buscar un equilibrio en la vida que incluya el trabajo, las relaciones, la relajación y el manejo del estrés, aunque cada uno tiene sus propias particularidades en cuanto a su capacidad para lograrlo. Algunas estrategias que pueden ayudar en situaciones de estrés son: la formación en gestión del tiempo, el crecimiento personal y las actividades en grupo. También pueden ser útiles ciertos factores relacionados con el desarrollo profesional, como la promoción y el buen clima organizacional. En definitiva, la elección de la

estrategia de afrontamiento dependerá del problema específico que se esté enfrentando. En el mejor de los casos, el docente debe evitar pensar en los problemas de la escuela cuando ya está en casa o realizando otras actividades.

Shen y Slater (2021) señalan que existen estrategias positivas para afrontar el estrés, como el ejercicio, la gestión del tiempo, el apoyo emocional, el afrontamiento positivo, la planificación y la reformulación positiva del problema, así como estrategias pasivas, como el consumo de alcohol, el uso indebido de sustancias tóxicas, el tabaquismo y una alimentación poco saludable.

Además, Anwar (2021) destaca que los docentes utilizan diversas estrategias de afrontamiento, incluyendo esfuerzos cognitivos y conductuales para superar dificultades internas o externas. Estas estrategias incluyen recurrir a la fe, conectarse con colegas y estudiantes, planificar nuevas estrategias, buscar ayuda externa y administrar el tiempo para liberarse de tensiones psicológicas y profesionales. Otras estrategias empleadas por los docentes son la distracción del trabajo, dedicar tiempo a pasatiempos e intereses personales después del horario escolar, buscar apoyo, organizarse y priorizar el trabajo, utilizar estrategias de pensamiento positivo y confiar en su experiencia para manejar la carga laboral (Jain, 2021).

Por último, Masus (2018) señala que el afrontamiento del estrés se ha asumido como la defensa por parte del ser humano ante la opresión del mismo o la desaparición de respuesta del organismo a tanta presión deliberada. Pero cabe señalar que toda respuesta para afrontar el estrés está resultando cada vez más complicado porque forma parte de uno y se torna más personal, ya que cada ser humano tiene distintas habilidades, estrategias aplicadas, personalidad, nivel de madurez, etc.

Asimismo, Jaureguizar y Espina (2005) acotan que las circunstancias para afrontar el estrés son ese conjunto de estrategias de empleadas por los docentes, en este caso, para reducir las consecuencias negativas o adversas dejadas a lo largo de su desempeño en las sesiones de aprendizaje. Además, agregan que no solo son a nivel conductual, sino también cognitivos, cambiando a la situación

estresante presentada y las demandas internas o externas presentes en ese momento, porque las circunstancias son siempre cambiantes y todo es rotativo, siendo nuestras actitudes diferentes o iguales para manejar la situación estresante.

Por lo tanto, de acuerdo con la teoría de la interacción del estrés, donde se acota una evaluación primaria de la situación estresante, está condicionada al afrontamiento del estrés porque va a depender mucho del análisis del individuo para emitir una respuesta directa o evitar la situación que provoca en él un desequilibrio tanto psicológico, mental o físico. Es decir, es el actuar individualizado y personalizado quien dará las respuestas para derrotar a la situación estresante y todas las consecuencias involucradas. Según Iguasnia y Saquisela (2021), las actividades físicas, el deporte y la diversión pueden reducir el estrés laboral en los docentes, mejorando así su salud mental y física, especialmente para aquellos sometidos a fuertes presiones laborales.

Además, Obando et al. (2017) señalan que la movilidad articular de diferentes partes del cuerpo puede ser una forma efectiva de liberar el estrés acumulado, como el cuello, hombros, codos, muñecas, manos, tronco, caderas, rodillas y tobillos. También se pueden utilizar pelotas para mejorar la movilidad articular en los distintos movimientos. Asimismo, existen otros ejercicios liberadores de estrés que implican diferentes partes del cuerpo, como flexiones de piernas para disminuir la tensión. Es recomendable practicar estas actividades en lugares al aire libre, como gimnasios, parques y calles, ya que se ha demostrado que el contacto con la naturaleza también puede reducir el estrés.

Por último, según Sánchez (2017), la inteligencia emocional y cognitiva propia de los docentes puede ayudar a manejar el estrés. Por ejemplo, si un docente tiene poco control sobre sus emociones cotidianas, puede tener una reacción alterada que aumente su ansiedad y angustia, lo que a su vez puede provocar estrés. Es importante que los docentes estén informados sobre los riesgos asociados con la pandemia, para poder manejar el estrés y mejorar su bienestar mental y físico (Oducado et al., 2021). En cuanto a los factores que aumentan el estrés, tanto los internos como los externos pueden ser modificados y adaptados de acuerdo a las

características personales y a las circunstancias, dependiendo de la cantidad de variantes y del nivel de peligro que se presente o se quiera evitar.



CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo se explica el camino mediante el cual abordaremos la investigación. En un primer momento, desarrollaremos cómo surgió el problema de investigación, el cual nos llevó a plantearnos los objetivos y categorías sujetos al enfoque cualitativo, que a su vez se alinean al método de corte fenomenológico dado las características y particularidad del objeto de estudio.

En un segundo momento, se describirán los criterios para seleccionar a los entrevistados, así como la técnica y el instrumento aplicados. Por último, se presentará la explicación detallada del procedimiento de análisis de la información obtenida. Cabe destacar que en este estudio se toman como referente los principios éticos de la investigación, los cuales también serán descritos.

3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, es la labor docente la cual se enfrenta a constantes conflictos en sus actividades, debido al incremento y sobrecarga laboral, la falta de reconocimientos, cambios de roles administrativos, etc. (Chavarría et al., 2016; EU-OSHA, 2019).

Dentro del marco internacional, la OIT (2016) distingue al estrés laboral como resultado de la inestabilidad del individuo entre sus exigencias captadas y capacidades para afrontar las situaciones difíciles que sobrepasan sus habilidades.

A nivel nacional, ENDO (2018) señala que las enfermedades más frecuentes entre los docentes son: En primer lugar, afecciones a la garganta, 55.1% urbano y

49.5% rural; en segundo, al estrés, 47% urbano y 37,9% rural. Y en comparativa con los resultados en el ENDO (2020) se evidenció una variación respecto a la pandemia Covid-19, dando como resultado un 60,4% de docentes afectados por el estrés y dejando en segundo lugar a los problemas de garganta con un 32.6%. Estas cifras, tomadas de una muestra de 18 959 a nivel nacional y en Lima metropolitana de 1 325 docentes, evidencian que un 60.4% tiene estrés. Esto implica al estrés como un tema presente en la labor docente con sus exigencias y presiones.

Hans Selye (1974) citado en Robinet y Pérez (2020) señala al estrés como “la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejercía”. En esta misma línea, Iguasnia y Saquisela (2021) y Quito, Tamayo, Buñay y Neira (2017) lo refieren como enfermedad que afecta al ser humano en la salud física y mental con consecuencias en su rendimiento laboral dentro de un contexto según lo acota Arteaga (2014).

Por otro parte, según Osorio y Cárdenas (2017) describen al estrés laboral como respuesta sintomática del cuerpo frente a todo identificada como amenaza, provocando cambios bruscos y leves a nivel psicológico o físico captados por el sistema nervioso. De igual modo, Barradas et al., (2015), Cardozo, (2016), Chiang, Riquelme y Rivas, (2018); Zuñiga y Pizarro, (2018); lo señalan como respuesta fisiológica, emocional y conductual, causante de desequilibrio emocional, problemas en su salud física y psicológica. Además, este estrés laboral no distingue diferencias y mucha menos profesión, y en la docencia se manifiesta como una angustia que no es capaz de mermar reacciones en su organismo el cual se le denomina estrés laboral docente (De la Cruz, 2017; García y Gil, 2016). Y es así como el docente dentro de sus actividades cotidianas evidencia una sobrecarga de trabajo, el cual se vincula con el cansancio emocional, síntomas de ansiedad y depresión denominado estrés docente (Castillo et al., 2014).

Actualmente, Casimiro et al. (2020) lo señala como un hecho presente en las actividades humanas, y que lo han sufrido en determinados momentos del desarrollo de su vida; pero actualmente ello ha ido en subida como evidencia de

la crisis sanitaria Covid-19. Cuando una persona evidencia estrés esta se encuentra bajo una fuerte presión, se siente atado de pies y mano al encontrarse en situaciones de difícil manejo de control de las circunstancias que influyen directamente en el bienestar general del ser humano (Casimiro et al. 2020). Por otro lado, Robinet y Pérez (2020) analizan la magnitud del estrés en profesores de Europa y Latinoamérica en tiempos de pandemia, donde los docentes evidencian niveles medio y alto debido al incremento del estrés; como también los factores mala organización en las labores teniendo como desenlace el deterioro físico y psicosocial.

En suma, el gran impacto producido por la pandemia ha dado origen a un cambio estresante en la respuesta del docente frente a la nueva modalidad de dictado de clase y las técnicas e instrumentos pedagógicos empleados, llevando a modificar y realizar grandes cambios, generando desequilibrios físicos y mentales como resultados de un mundo incierto (Gómez y Rodríguez, 2020). Asimismo, Cortés (2021) señala a la labor docente como la más afectada en el proceso de adaptarse, generando un estrés laboral, agravando la salud física y mental en su calidad de vida. Lo descrito nos conduce a la necesidad de abordar el tema del estrés laboral, y por ende, a proponer la pregunta de investigación ¿Cuáles son las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada respecto a su estrés laboral durante la pandemia?

Es así que en diversos estudios consultados en bases de datos como Dialnet, Redalyc, Scielo y ERIC; se aborda la relación del estrés con el desempeño docente, detallando sus causas y consecuencias como el agotamiento, cansancio, fatiga incluyendo problemas psicológicos afectan las emociones, pero si se afrontan será el docente quien disfrute de su labor (Asaloei, Wolomasi y Werang, 2020; Hidalgo y Corral, 2020; Iguasnia y Saquisela, 2021). Gómez y Rodríguez (2020) indican que la COVID-19 ha generado una situación única e incontrolable que ha llevado a los diferentes sectores a intentar lograr resultados en el área educativa. La transición de lo presencial a lo virtual ha causado estrés en los docentes, quienes sienten miedo a enfermarse o perder su trabajo debido a factores como la falta de interacción con la comunidad educativa, la confusión de roles entre docentes y estudiantes, la organización y preparación de las clases en

el entorno virtual, el desconocimiento de la tecnología y la ausencia de gestión organizativa de las actividades laborales.

En resumen, Villafuerte et al. (2020) sugiere a los docentes a prestar atención a los cambios cognitivos, afectivos, conductual, interpersonal, somático, etc. en el tiempo de cuarentena en tiempos de pandemia debido a que algunas de sus actividades pueden limitarse y dar como resultado la falta de bienestar y mejoras en su desempeño laboral. Y por último dos tesis que señalan al estrés docente y sus factores desencadenantes tanto positivos como negativos según las características del individuo en su desempeño laboral, pero si es controlado se mantendrá buena salud física y mental (Castro, 2011; Donayre, 2016).

Basándose en lo expuesto, podemos afirmar que la importancia de la investigación del estrés laboral docente en tiempos de pandemia es contribuir a un mayor conocimiento de respuestas frente a la adversidad del contexto y ayudar a los docentes a mantener su bienestar y rendimiento laboral durante la pandemia como también proporciona información valiosa para diseñar programas de capacitación y apoyo que ayuden a los docentes a manejar su estrés laboral en tiempos de crisis. En concordancia, Villafuerte (2020) nos lleva a una reflexión sobre el papel de la intervención de los docentes de manera adaptada y efectiva frente al Covid-19 para lograr un aprendizaje significativo en los alumnos. Por último, la línea de investigación en la que se inscribe a la investigación es Formación y Desarrollo profesional en el campo educativo, que sitúa en el eje de Salud del docente - formador - directivo.

3.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

Analizar las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada respecto a su estrés laboral durante la pandemia.

Objetivos específicos:

Describir las principales causas que generan estrés en los docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en el 2021.

Identificar los mecanismos de afrontamiento de actividades estresantes en docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en 2021.

3.3. ENFOQUE Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se enmarca en un enfoque cualitativo, ya que sus objetivos buscan comprender, describir, analizar y explicar las experiencias de los sujetos de estudio en su práctica diaria a través de sus interacciones en su contexto, desde sus propias perspectivas y no desde la del investigador (Hennink et al., 2011; Kvale, 2012; Pistrang y Barker, 2012; Tarrés, 2013; Creswell y Poth, 2018). Asimismo, se cuestiona subjetivamente el comportamiento natural humano desde una aproximación directa e interna con los sujetos de la investigación (Hennink et al., 2011). Por otro lado, la información que se obtenga muestre matices y oposiciones relacionadas con sus formas de pensar y sentir, lo que permitirá comprender la individualidad y singularidad que los caracterizan y fundamentar la investigación desde sus propias percepciones (González y Cueva, 2019).

Dentro de este enfoque, orientamos la investigación al método fenomenológico, el cual es una meditación sobre las organizaciones básicas de la experiencia vivida sobre la realidad humana (Van, 2016). Asimismo, buscan describir y comprender modos de pensar de los sujetos en relación con determinada experiencia para reconocer su esencia y las estructuras como: el modo de vivir, experimentar, interpretar y construir basados en su mundo social (Aspers, 2009; Sime, 2020; Aguirre y Jaramillo 2012). Este método no solo nos ayudará a estudiar el fenómeno por sí solo, sino la relación entre el sujeto y el fenómeno basado en la experiencia vivida (Norman 2017); es decir, se conocerá cómo es percibido el objeto de estudio en este caso el estrés laboral (fenómeno) en los docentes de primaria (sujeto). Dicho de otra manera, no nos limitará solamente a describir, sino a descubrir e interpretar la esencia del fenómeno investigado (Martínez, 2006).

3.4. CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN

En este estudio se identificaron dos categorías preliminares: causas del estrés laboral en pandemia y afrontamiento del estrés laboral en pandemia. Durante el proceso metodológico, se identificaron tres y dos subcategorías, respectivamente,

para cada categoría. Estas subcategorías permitieron enriquecer el estudio y comprender mejor el tema de investigación para lograr el objetivo planteado.

Tabla 7. Objetivos, categorías y subcategorías de investigación.

Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías y Subcategorías
Analizar las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada acerca de su estrés laboral durante la pandemia.	Describir las principales causas que generan estrés en docentes de educación primaria de una institución privada de Lima generadas durante la pandemia en el año 2021.	Causas del estrés laboral en pandemia. Subcategorías Actividades estresantes Factores internos personales Factores externos
	Identificar el afrontamiento de las actividades estresantes en docentes de educación primaria de una institución privada de Lima generadas durante la pandemia en el año 2021.	Afrontamiento del estrés laboral en pandemia. Subcategorías Actividades desestresantes Mecanismos de afrontamiento

Fuente: Elaboración propia.

3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Para recopilar de manera detallada las percepciones de los sujetos sobre el tema de investigación, se utilizó la técnica de la entrevista a profundidad, que es un acto verbal marcado por la interacción de reciprocidad y diferenciación entre el entrevistador con preguntas realizadas al entrevistado construido a partir de un marco teórico anterior (Izcara 2014; Sordini 2019). Con el cual tendremos la facilidad de expresar preguntas abiertas que favorecerán la profundización en el tema de investigación y, de alguna u otra manera otorgar al entrevistador un dominio en el desarrollo de la entrevista para precisar los contenidos enfocados al tema de investigación (Seidman, 2013).

En tal sentido, para desarrollar la entrevista a profundidad se empleará como instrumento el guion de preguntas, relacionado con a los objetivos mencionados e invita a mantener un diálogo promoviendo un espacio íntimo y de confianza entre los involucrados (Tarrés 2013; Sordini, 2019). Además, es aquel que estructura la entrevista con temas y subtemas a conocerse de manera detallada con preguntas cuidadosamente formuladas (Kvale, 2012). Por ello, Izcara (2014) lo señala como un esquema de puntos a tratar donde se encuentran preguntas sin opción de respuesta con las cuales obtendremos la información requerida de los sujetos.

3.6. INFORMANTES PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para obtener información valiosa y conseguir llevar a cabo los objetivos de la investigación dado que posee un enfoque cualitativo se ha considerado seleccionar como informantes a los docentes de educación primaria, grupo conformada por 8 docentes seleccionados a través de una muestra intencional, lo cual es común en investigaciones cualitativas.

De ellos, se ha seleccionado a cuatro docentes por conveniencia y accesibilidad, de acuerdo a los fines que persigue el investigador (Monje, 2011). Para esta selección hemos tomado en cuenta los siguientes criterios de inclusión: (i) función que cumple el docente, (ii) temporalidad laboral y (iii) nivel y grado de enseñanza.

Función que cumple el docente

Nos valemos de este criterio por dos razones: en primer lugar, porque los docentes que ejercen la función de tutoría suelen tener más horas de dictado en el aula, lo que les permite vivir más situaciones y realizar más actividades en el contexto de la pandemia, como la comunicación directa con los padres, la revisión de tareas, la programación de clases, entre otras. En segundo lugar, porque su accesibilidad a la información es mayor debido a sus responsabilidades y organización de actividades con el aula asignada. En relación con este criterio, se excluyó a los docentes de talleres como Educación Física, Arte e Inglés.

Temporalidad laboral

Para analizar el estrés laboral docente en pandemia creemos conveniente analizar el estrés laboral docente en pandemia considerando el tiempo de labor del docente en el nivel primario, ya que la crisis sanitaria se dio en el año 2021, que es el enfoque del estudio. La acumulación de situaciones, circunstancias y experiencias en ese periodo es lo que enriquecerá la información de acuerdo a este criterio. Según este criterio, se excluyó a las tres docentes de primer grado porque son nuevas en la institución.

Nivel y grado de enseñanza

Este criterio nos permitió delimitar a los sujetos de estudio, porque nos permite

elegir a los docentes solo del nivel primario y en este caso fueron elegidos los docentes de 2°, 3°, 5° y 6°.

Cabe precisar que como criterio de exclusión consideramos a los docentes con carga directiva, a tiempo parcial o que no son tutores, y que no hayan laborado como mínimo en el último año 2021 en el nivel primario en la institución.

A continuación, presentamos una tabla con las características de los informantes:

Tabla 8. Criterios de selección de informantes.

Código	Edad	Sexo	Función	Tiempo de trabajo	Nivel	Grado
D1	41	F	tutor	7 años	primaria	3°
D2	41	M	tutor	3 años	primaria	6°
D3	33	F	tutor	8 años	primaria	5°
D4	24	F	tutor	2 años	primaria	2°

Fuente: Elaboración propia.

Luego de contar con la información definida de cada docente según los criterios mencionados, se procedió a contactar a los informantes de manera formal mediante el envío del documento de consentimiento para la entrevista. En este documento se presentó el objetivo de la investigación y se les extendió la invitación para participar en ella. Los informantes aceptaron de inmediato y se acordaron las fechas de las entrevistas por Zoom con anticipación, teniendo en cuenta sus cargos y agendas ocupadas.

3.7. DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Teniendo en cuenta el objetivo general, las categorías y subcategorías, diseñamos una matriz para la elaboración del instrumento de investigación: guía de preguntas (Ver anexo 1). Este fue elaborado en el mes de septiembre de 2022 y sometido a revisión y reajustes antes de su aplicación con los informantes elegidos según los criterios de inclusión y exclusión. Además, después de la validación de un experto, se realizó una prueba piloto que tuvo tres momentos en la quincena de septiembre de 2022.

En el primer momento, contamos con el juicio de un experto, a quien se le envió

una invitación para formar parte de la etapa de procesamiento de validación de la metodología a emplear en esta investigación. Entre los criterios de validación que aplicamos se encontraron la coherencia, representatividad y suficiencia, los cuales son presentados a continuación.

Tabla 9. Criterios de evaluación de juicio de expertos

Juicio de expertos	
Coherencia	Nivel de correspondencia lógica entre la pregunta y la subcategoría, de tal manera que la pregunta no aborde otros temas ajenos.
Representatividad	Selección de las preguntas más adecuadas para corresponder a la subcategoría.
Suficiencia	El número de preguntas es suficiente para responder a la subcategoría.

Fuente: Elaboración propia.

Las observaciones dadas por el experto resultaron muy productivas para la mejora de los criterios y afinamiento del instrumento. Incluso, el experto envió una nueva estructura de entrevista, la cual fue mejorada gracias a las observaciones y sugerencias que se tomaron en cuenta para cada pregunta del guion de entrevista.

En un segundo momento, realizamos tres pruebas piloto, aplicando el instrumento a informantes con las mismas o similares características incluidas en el cuadro de inclusión: Función que cumple el docente, temporalidad de trabajo, nivel y grado que enseña.

Tabla 10. Características de los docentes para la prueba piloto.

Edad	Sexo	Función	Tiempo de trabajo	Nivel	Grado	Fecha de aplicación
32	F	tutor	8 años	primaria	5°	10-10-22
38	F	tutor	2 años	primaria	4°	10-10-22
43	F	tutor	2 años	primaria	1°	10-10-22

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, con la información recogida del juicio del experto y con la prueba piloto continuamos desarrollando un tercer momento, que consistió en la reformulación del instrumento. Con la ayuda del asesor realizamos un nuevo

reajuste incorporando las observaciones y sugerencias coincidentes tanto del juicio de experto como en las dificultades tenidas al plantear las preguntas a los docentes en las pruebas pilotos.

3.8. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Realizamos el recojo de información durante el mes de octubre del 2022. Los cuatro docentes seleccionados aceptaron llevar las entrevistas con mucha disposición colaborar con la investigación y a todos ellos se le entregó un documento del protocolo de consentimiento informado (Ver anexo 2). Luego, acordamos con los docentes participantes de la investigación, el día y la hora cuando llevaríamos a cabo las entrevistas, y a la vez, les ofrecimos a cada uno de ellos los objetivos de la investigación.

También para asegura la confidencialidad de los datos recogidos y el respeto a la integridad de los docentes de primaria, participantes de la investigación, les asignamos a cada uno de ellos un código, utilizando para ello la inicial de docente en letra mayúscula (D), seguidamente de la numeración del 1 al 4, de manera correlativa por cada docente, resultando la codificación de la siguiente manera: D1, D2, D3 y D4.

3.9. PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las entrevistas fueron realizadas a través de la Plataforma Zoom y las grabamos para su posterior registro. Seguidamente, procedimos a las transcripciones de las mismas y las depuraciones de lo necesario y relevante de las respuestas a cada pregunta formulada.

Después, procedimos a realizar la análisis de la información, para ello como siguiente paso elaboramos matrices, donde registramos los datos y se identificaron los hallazgos relevantes codificándolos, mediante la identificación del “open coding”, llamado también “código emergente” que resumía la información extensa de los informantes con una sola palabra siendo más fácil y comprensible para poder interpretar los datos, de manera específica a cada subcategoría de estudio. Cabe resaltar, que el proceso desarrollado fue interpretativo e inductivo, esto luego permitió analizar los hallazgos en correlación al marco conceptual

descrito inicialmente (Reidi, 2012).

Como siguiente organizamos los hallazgos preliminares por temas y con base en las respuestas de los docentes de acuerdo a sus códigos asignados para facilitar la interpretación de los resultados, tal cual las respondió, esto nos ayudará en la interpretación al citar textualmente las respuestas de los entrevistados.

Cabe resaltar que esta última matriz donde se adjuntó todas las respuestas nos ayudó a resaltar cada fragmento de la información facilitada por los informantes para una correcta codificación y agrupamiento de acuerdo a cada subcategoría y tema asignado.

3.10. PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA INFORMACIÓN

Por último, es considerable que en la presente investigación se han resaltado tres principios promovidos y reglamentados por el Comité de Ética de la Investigación de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CEI), los cuales son los siguientes: respeto por las personas, beneficencia y no maleficencia, e integridad científica.

En relación con el primero, se elaboró un documento de consentimiento informado, en el cual se detalla que la información dada por los docentes será confidencial y sus fines solo serán en relación con los objetivos descritos en la investigación. Los entrevistados leyeron y firmaron el documento antes de iniciar la entrevista, en la cual se les informó los objetivos de la investigación, el tiempo aproximado de duración y la grabación de las mismas.

En relación con el segundo, se buscó que los docentes se sientan con la libertad de retirarse en cualquier momento de la entrevista. Es decir, si los docentes tienen cierta disyuntiva sobre la investigación, este puede hacer interrogantes en cualquier circunstancia de su participación y también, puede retirarse en cualquier momento del transcurso de la entrevista sin que eso lo dañe en ninguna forma. De igual manera, si unas de las interrogantes en el proceso le incomoda, el entrevistado tiene la libertad de hacerlo saber al investigador o simplemente de no responderlas.

Finalmente, en relación con el tercero, se informó a los participantes de los

objetivos que persigue la investigación y se les indicó que podrían solicitar los resultados de la misma, en caso los requiera.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Aquí se detallan los resultados obtenidos en el proceso de recojo de información, los cuales fueron organizados y agrupados en dos grandes temas que responden a los objetivos específicos: (i) Describir las principales causas que generan estrés en los docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en el 2021; e, (ii) Identificar los mecanismos de afrontamiento de actividades estresantes en docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en 2021.

Para procesar los datos se procedió con el análisis inductivo de las experiencias personales de los docentes de primaria de una institución privada. Asimismo, es de gran importancia resaltar que la interpretación de estas experiencias ha permitido crear un diálogo con el marco teórico; el cual, al ser un estudio enmarcado en el método fenomenológico, sirvió de referente para guiar el análisis de las experiencias recogidas. Por ello, siguiendo este método, los datos serán presentados de lo específico a lo general. En primer lugar, las causas del estrés laboral en pandemia; y finalmente se desarrollará el afrontamiento del estrés laboral en pandemia desde la perspectiva general de los mismos.

4.1. CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL EN PANDEMIA

Teniendo en cuenta que el objetivo general es analizar las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada respecto a su estrés laboral durante la pandemia, se ha tomado en cuenta la importancia de explorar las experiencias personales de los docentes en relación con esta problemática. En este sentido, se han identificado diversos factores que

contribuyen al estrés laboral en pandemia, los cuales se han agrupado en dos categorías principales. La primera de ellas se refiere a las causas del estrés laboral en pandemia, que a su vez se han dividido en tres subcategorías, que se presentan a continuación:

4.1.1. Actividades estresantes

Analizando las narraciones de los docentes acerca de cómo experimentaron su estrés laboral docente, se identificó que calificaron a sus actividades como “estresantes” por la alta carga laboral existente y “retadoras” por las diversas labores que pueden realizar en su día a día durante el periodo 2021. Algunos docentes refirieron momentos que les generaron aumento de su ansiedad, como lo expresaron uno de ellos: “Obviamente, ha habido mucho trabajo personal y la adaptación traía estrés” (D1)”, y otro que dijo: “En un inicio fue bastante estresante porque no sabía si iba a lograr el propósito” (D3).

De acuerdo con el testimonio de los docentes, las actividades más estresantes estaban vinculadas con el trabajo remoto: “la más compleja fue actualizarme en la parte digital porque la gran mayoría estaba acostumbrada solamente a la pizarra y los alumnos” (D1), y otro El docente expresó: “lo más difícil era el tema de las plataformas virtuales, tal vez porque eran desconocidos para mí en comparación con la actualidad” (D2). Estos aspectos se comparten con otros docentes que se refieren a que lo virtual fue lo más difícil de ese periodo: “Las actividades más complejas siento que fue el aprender nuevas técnicas (virtuales)” (D3) y “armar material de manera interactiva para primaria fue complicado” (D2).

Asimismo, los informantes agregaron que muchas veces las actividades complejas fueron aquellas donde desconocían lo nuevo y podrían organizarse para mantener una adecuada sesión de aprendizaje: “En un inicio era algo desconocido y comenzar a conocer en el momento se convirtió en algo difícil” (D2), “acomodar mis estrategias a las nuevas estrategias tecnológicas y acomodarlas a mi grupo humano” (D3), y “el investigar y acostumbrarnos en comparación a lo inicial con nerviosismo, el temor aumentó la ansiedad” (D1).

Varios docentes mencionaron sentirse estresados y tensos debido a las múltiples

actividades que realizan diariamente, lo que confirma que vivieron una situación estresante el período mencionado. Algunas de las frases que evidencian esta situación son: “En un inicio fue bastante estresante porque no sabía si iba a lograr el propósito” (D3), “actividades estresantes porque eran algo nuevo que provocaban ansiedad y nos llevaba al estrés” (D1), “Actividades estresantes o estrés en general” (D4). Además, el enfrentamiento a lo nuevo y desconocido contribuyó a esta sensación: “actividades complejas porque las desconocía y tenía que investigarlas pesar del poco tiempo con el que contaba” (D2), y “otras actividades: preparación de clases, comprensión de los alumnos, la carga laboral, las responsabilidades propias de yo como docente, el internet, actualización de las plataformas, la compatibilidad de la computadora” (D1).

Estas actividades docentes coinciden con la definición de actividades estresantes según el marco conceptual de Iguasnia y Saquisela (2021). Según Casimiro et al. (2020), los docentes enfrentan cambios drásticos en sus actividades diarias, lo que los exponen a sufrir estrés. La pandemia ha acentuado este cambio debido a la educación en la virtualidad, lo que ha producido defectos físicos y mentales en los docentes (Gómez y Rodríguez, 2020). En consecuencia, las actividades estresantes pueden afectar el bienestar docente y hacerlos sentir frustrados o enojados en situaciones adversas.

4.1.2. Factores internos personales

A partir de los testimonios de los maestros, se evidencia que presentan molestia o incomodidad con las actividades realizadas durante las sesiones de aprendizaje. Sin embargo, algunos recursos internos los ayudan a sobrellevar y ayudan a sobrellevar su trabajo, en particular, su visión de la vida y sus mecanismos para afrontar la crisis personal “Bueno en mi forma de ser trato de ver las cosas positivas, a pesar de la existencia de algunos aspectos negativos en mi labor docente” (D1), “me motivó mis ganas de hacer una clase diferente y partir de ello buscar información para lograr encontrar esas actividades adecuadas en vista a mi objetivo” (D2) siempre y cuando se den soluciones motivadoras a los problemas vividos “siempre me gusta buscar soluciones y digo que puedo hacerlo” (D4) y “Trato de pensar mucho sobre las soluciones y situaciones, pero en ese reflexionar llega esta ansiedad de querer hacer bien las cosas” (D1). Esto

se relaciona con lo dicho por Sánchez (2017) cuando señala que la capacidad de acción por los docentes de manera personal es causada por la sobrecarga laboral.

Tres de los informantes identificaron rasgos de personalidad que les permitieron superar las dificultades vividas durante el año 2021 “fui creativa, dinámica y proactiva” (D2), “Soy una persona bastante empeñosa” (D3) y “mi personalidad me impulsa siempre a buscar el lado positivo de las cosas” (D4). Asimismo, otros docentes refieren a esta manera interna como aquella capaz de brindarle las herramientas necesarias para dar solución a las actividades estresantes identificadas, uno emplea un tiempo de tranquilidad para luego seguir con su actividad “lo que hago es salir, respirar y tomar un rato de tranquilidad” (D4), otro busca en su fortaleza interna el remedio a los problemas vividos en la pandemia “Siento que mi fortaleza a nivel personal y profesional en mi labor docente me ha permitido seguir con esta carga que se tuvo en este año” (D3).

Por consiguiente, los docentes trataron de buscar nuevas soluciones en el uso de distintas actividades dentro de sus sesiones de aprendizaje partiendo de sus propias características internas para enfrentar sus dificultades uno de ellos señaló “trato de buscar soluciones, como poner una sonrisa, contagiar a los demás de mi buen humor, hacer sentir a mis estudiantes” (D1) y otro mencionó “comencé a buscar nuevas actividades donde no solo el estudiante esté observando sino donde este pueda interactuar” (D2).

En relación con los factores internos que provocan el estrés laboral docente las afirmaciones de los docentes coinciden con Castro (2011) La personalidad, marcada por la propia identidad y las particularidades para afrontar las dificultades, puede ser el desencadenante del estrés docente. Asimismo, Sánchez (2017) señala como factor interno la capacidad de afrontamiento relacionada con la inteligencia emocional y cognitiva docente.

Donayre (2016) refiere que los factores personales o intrínsecos relacionados con las personas y se presentan en las exigencias de las actividades permanentes y diarias de los docentes no solo en la organización donde laboran sino del

dinamismo de interacciones con sus alumnos y colegas; es decir, los docentes se comprometen tanto emocional como profesionalmente para el logro de buenas relaciones en los ámbitos ocasionando en ellos la presencia del estrés. En muchas ocasiones como lo refiere Castro (2011) la personalidad en los docentes es distinta de acuerdo a las características personales de cada ser humano tal cual se evidencia en los testimonios anteriores, como la manera particular de afrontar las dificultades frente a los problemas.

4.1.3. Factores externos

De acuerdo a las experiencias vividas por los docentes señalaron que el clima laboral se vio afectado en la etapa de pandemia debido a la falta de comunicación entre ellos “la falta de comunicación y la pandemia afectó en demasía nuestras relaciones sociales entre docentes” (D1) y a la ausencia de la misma “La comunicación con mis compañeras era casi nula porque solo me comunicaba con la persona con la que yo compartía aula” (D2); es decir, no había intercambios de opiniones, ideas o estrategias para sobrellevar los problemas durante las clases diarias y “había menos comunicación en las pocas reuniones virtuales y creo que no eran suficientes para tratar los problemas vividos” (D4). Además, una docente señala “el clima laboral se vio afectado porque no había un equipo lo que había era individualidades” (D3), puesto que cada docente realizaba su trabajo de manera individual y no compartían entre compañeros para afrontar las dificultades.

Debido a la ausencia de comunicación entre la plana docente y la presencia de docentes nuevos, los cuales solo asumieron su rol en tiempo de pandemia se evidenciaba una falta de confianza para la creación de un buen clima laboral “El clima laboral entre docentes si se vio afectado porque habían docentes nuevos que no tenían mucha confianza” (D1) y solo se juntaban en reuniones programadas por la institución donde solo se veían a través de una pantalla “ Solo nos juntamos en reuniones, las cuales eran fuera de horario de trabajo con los demás docentes” (D2). En consecuencia, algunos de los docentes enuncian al clima laboral como afectado en pandemia no solo debido a la falta del diálogo entre ellos “Afecto el clima porque no es lo mismo entablar un diálogo mediante una pantalla que hacerlo en persona” (D4); sino también a los directivos

desvinculados de su equipo de trabajo “como docente creo que no había un buen clima porque los directivos se desconectaban de su equipo” (D3).

En contraste con lo expuesto anteriormente no solo se evidencia la falta de comunicación entre docente y alumno, sino que algunos docentes evidencian la no existencia del contacto físico donde solo se da una comunicación a través de una pantalla lo que afecta también las distintas interrelaciones con los miembros de la comunidad educativa, como las relaciones interpersonales, las dinámicas de trabajo en equipo, etc.

Otro de los aspectos con impacto negativo durante la pandemia fue la salud de los docentes, muchos de ellos se sentían cansados, preocupados y estresados porque estaban muchas horas dictando en un mismo lugar provocando en un primer momento de la pandemia la ansiedad “estando en un solo lugar me cansaba, estresaba tanto mentalmente como física llegando a la ansiedad” (D1) y en otros el deterioro mental “tengo un poco de migraña por momentos entonces estar todo el día frente a la pantalla me genera bastante dolor de cabeza” (D4), “Tengo migraña y en pandemia se incrementó” (D4), “los trabajos que tenía que hacer y preparar la clase era un constante un dolor de cabeza que me generó hasta sentí un poco de descompensación emocional” (D1). Además, hubo algunos docentes también mencionan que la falta de actividad física y el sedentarismo provocados por el trabajo remoto afectaron su salud física en general: “El estar sentado obviamente afectó mi espalda, la vista, y no solo al dar clases, sino al revisar esos exámenes, tareas y actividades” (D2), otros recargados de la preocupación aumentaron de peso y vida sedentaria “yo estaba preocupado y alterado afecto en mi manera de comer, subí de peso, no hacía actividad física” (D1). Inclusive dos docentes refiere afectación en su salud mental no se vio afectada “Mi salud mental sí se vio afectada, pero a nivel físico no tuve nada” (D2), “mi salud a nivel mental y emocional se vio perjudicada” (D3).

Otro factor externo que afectó la labor de los docentes entrevistados fue su vida familiar durante la pandemia. Además, se podría aclarar que el ruido y las discusiones familiares son ejemplos de los problemas que afectaron la vida familiar de los docentes “Definitivamente, mi relación familiar se vio afectada

porque había mucho ruido en los alrededores cuando dictaba clases” (D4) y “Afectó de cierta manera mi relación en la familia, cuando manifestaba el estrés” (D1), revelando estrés en ellos y en relación con los miembros de su hogar, sobre todo manifestándose los siguientes problemas, como los señala uno de los docentes: “discusiones en el hogar, no había concordancia en actividades, la monotonía, la mascarilla, el colegio, la preparación de clases, la agresividad producida por la ansiedad” (D1).

En el caso de docentes que son padres sintieron que su vida familiar se vio afectada debido a su labor docente, donde el tiempo lo dividían en ambos roles tanto como docente y padres “yo soy madre y eso implicó que le dedique no tanto tiempo a mi labor y que lo distribuya con mi rol de madre” (D3), “ya no le dedicaba el tiempo que debería dedicarle a mi hija que entraba a la adolescencia” (D2). Adicionalmente, un informante agregó que la parte económica trajo problemas familiares causantes de estrés “se vio afectado mi tema económico con el gasto elevado de la luz, pero creo que se pudo superar” (D2).

Respecto a las experiencias de los docentes previa a la pandemia algunos consideran que su trabajo se redujo en determinados aspectos “Disminuyó en el caso de los pasajes, el tono de voz también y el levantarse temprano” (D1), “disminuyo mi labor docente porque no había llamadas de padres, ni revisiones de cuadernos ni libros de físico” (D3) porque todo se desarrollaba de manera virtual y algunos tiempos eran más cortos en comparación con lo presencial “disminuyó en el sentido de que en virtualidad el horario no era tanto como en presencial” (D4).

En contraposición, otros señalaron que la demanda de trabajo aumentó en la virtualidad debido a la continuación de actividades escolares luego de culminar la sesión de aprendizaje en comparativa a lo realizado de manera presencial el año anterior a la pandemia “En la virtualidad el trabajo aumentó porque terminaba la sesión y teníamos que armar clase para el siguiente día” (D2). Asimismo, la presentación de las evidencias frente a los directivos, coordinadora y directora, se convirtió en una actividad en aumento para muchos de los docentes “El trabajo como docente se incrementó en el hacer cosas a la misma vez” (D4), “aumentó en la parte académica, en las sesiones se tenía que estar pendiente de todos,

demostración de resultados de aprendizajes con evidencias y la parte administrativa solicitaban informes, las exigencias de cambio de estrategias por bimestre” (D1).

Por otro lado, no solo la parte académica aumentó sino también la comunicación con los padres de familia era a través del WhatsApp como medio de comunicación “La labor docente con los padres creo que aumentó porque exigían más del docente (D4)” y “aumentó la comunicación con los padres siempre fue vía WhatsApp (D3)”.

De acuerdo a los testimonios indican que los factores externos afectantes en la labor de los docentes son relacionados con la salud, familia, clima laboral, carga de trabajo; en concordancia con lo que refiere Sánchez (2017).

En relación con el clima laboral las afirmaciones de los docentes coinciden con lo dicho con Martín (2005); es decir, las relaciones con los miembros de la institución favorecen al docente a tener estrés en su desempeño laboral. Por otro lado, otro de los factores expresados fue el aspecto de la salud el cual coincide con Seley (citado en Akhlaq, Amjad, Mehmood, Hassan y Malik, 2010) quien indica que las condiciones físicas como un factor producto del estrés; es decir, los dolores musculares, lumbares entre otros van a aumentar la presencia del estrés en el docente por no poder realizar su trabajo de manera adecuada.

Finalmente, los factores externos expuestos por los informantes que provocan estrés en el docente es la familia como lo señalado por Sánchez (2017); es decir, es la familia y la carga familiar frente a las dificultades con la conducta de sus miembros causan dificultades en el desarrollo de las actividades docentes como se ha señalado previamente.

Durante las entrevistas realizadas, los docentes compartieron sus vivencias y experiencias durante la pandemia, incluyendo momentos difíciles y logros alcanzados. Un tema común en sus relatos fue la importancia del uso de la tecnología durante el periodo de enseñanza semipresencial, el cual permitió brindar una educación de calidad y capturar la atención de los estudiantes a

través de materiales audiovisuales. "Los recursos virtuales en gran medida me ayudaron y siguen ayudando en mi labor docente (D3)", y "las páginas educativas y los recursos virtuales siguen haciendo mi labor docente más fácil (D4)". Sin embargo, también señalaron que el uso limitado de habilidades sociales y la autonomía de los estudiantes durante este periodo afectaron el desarrollo de sus habilidades comunicativas en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Si en la virtualidad una docente buscaba espacios de diálogos con sus estudiantes para sobrellevar la crisis, "buscaba espacios de diálogos con mis alumnos para relajarnos (D1)", a su vez, al recordar ello, tenía su preocupación de cómo sobrellevar eso en la actualidad y seguir brindando una educación de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.

4.2. AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN PANDEMIA

Teniendo en cuenta al objetivo general de la investigación, se aborda desde la experiencia y vivencias personales docentes de primaria, identificar varios factores agrupados en la categoría del afrontamiento del estrés laboral en pandemia dividido en dos subcategorías las cuales se presentan a continuación:

4.2.1. Actividades desestresantes

En cuanto a las estrategias utilizadas para afrontar el estrés laboral en pandemia, los En cuanto a las estrategias utilizadas por los docentes para afrontar el estrés laboral durante la pandemia, estas mencionaron diversas actividades que les ayudarán a aliviar la carga emocional y física. Al analizar el discurso de los docentes, se identificaron distintas actividades que les permitieron sentirse más aliviados de las situaciones estresantes descritas anteriormente.

Algunos docentes utilizaron estrategias cognitivas, como la paciencia para tolerar las adversidades producidas por la crisis: "La paciencia al esperar que pase toda esta pandemia" (D1). Otro docente señaló que no había realizado actividad física, pero que había dedicado el tiempo necesario al cuidado de su hijo pequeño: "El año pasado no hice ninguna actividad más que estar en casa con mi hijo" (D3). Una de las informantes estuvo embarazada durante la pandemia y señaló que no había realizado ninguna actividad física: "Salí en estado y, debido a la pandemia, estuve en casa sin salir" (D2).

Algunos informantes mencionan que, cuando las normas establecidas permitieron salir de casa, salían a caminar para dejar de lado el estrés causado por las actividades estresantes: "Cuando la crisis fue pasando, yo buscaba la manera de salir a caminar para descargar estas cargas negativas" (D1). A pesar de estar embarazada, una de las informantes decidió salir a caminar para calmar su ansiedad después de que hubiera pasado tiempo desde el inicio de la pandemia suficiente: "Solo caminaba un poco por la calle" (D2).

En un principio, algunos informantes mencionan que no realizaron actividades y se quedaron en casa, pero luego se dieron cuenta de la necesidad de hacer cosas para aliviar el estrés. Uno de ellos expresó: "buscaba hacer trabajos manuales, armaba y desarmaba cosas en casa" (D1). Otros se dedicaban a las labores domésticas y descansaban con su familia para liberarse del cansancio mental y físico, como "me dedicaba a descansar y hacer las tareas de mi hogar, y eso me relajaba un poco" (D2). Otro docente comentó "Me sentaba los fines de semana a ver películas con mi esposo y con eso ya liberar las tensiones y aliviar mi estrés" (D2).

Los docentes también detallaron más acerca de sus actividades. Por ejemplo, una docente no salía de su hogar, pero encontró en la limpieza de la casa una forma de calmar su estrés como ama de casa: "Limpiaba mi casa y atendía a mi esposo e hija, eso me ayudaba también en gran medida" (D2). Otra docente dedicó su tiempo a estudiar para mantener su mente ocupada en otros asuntos y no interferir con su trabajo: "Mis clases las hacía por las noches, así que no interfería con mi horario de trabajo" (D3). Por otro lado, un docente produjo la música como una forma de liberarse del estrés provocado por la pandemia: "La música es una terapia para mi estrés, me siento tranquilo y en paz" (D4).

Cada docente maneja sus pensamientos y emociones de manera personal para encontrar soluciones a los problemas (Yusuf et al., 2018). Además, se notaron diferencias entre los docentes según su edad, como señalan Skaalvik y Sidsel (2015). Los docentes más jóvenes trabajan duro frente a la pandemia y se recuperan rápidamente del estrés, mientras que los de edad media trabajan durante largos períodos y tardan más en recuperarse. Finalmente, son los docentes mayores, como los D2 y D3, quienes sufren un mayor cansancio y

estrés al trabajar durante períodos prolongados, especialmente en situaciones difíciles como la pandemia.

4.2.2. Mecanismos de afrontamiento

De los testimonios recogidos por los docentes una de las estrategias empleadas fue la organización del tiempo, como un docente señaló que uso un planner para poder distribuir su tiempo de dictado de clases, su programación y sobre todo tener tiempo libre para poder realizar sus labores de distracción sobre todo descansar para liberarse del estrés “lo que aplique fue organizarse lleve un planner” (D3), otro de los docentes señaló una estrategia muy personal para desestresarse de las actividades tanto en las sesiones de aprendizaje como en su tiempo libre, como escuchar música “en mis descansos ponía a mi música todo el volumen me desconectaba y me regresaba la alegría” (D4) y “la actividad física, en mis ratos libres bailaba y también ir al gimnasio entonces me hacía sentir mejor con más motivación (D4)”.

Por otro lado, uno de los informantes señaló que utilizaba una estrategia pasiva donde se alimentaba saludable y dormía sus horas completas para mantenerse tranquilo y en paz “Alimentarme mejor y dormir mis horas completas también ayudo a liberarme del estrés” (D4). Además, otro docente desarrolló estrategias de crecimiento personal como “el querer enseñarle nuevas cosas a mi hijo me motivó a capacitarme en estimulación temprana para relajarme”, el uso de las herramientas virtuales como parte del desarrollo profesional de un docente lo ayudó a la realización más llevadera del estrés producido en el dictado de clase virtuales en la pandemia “las páginas educativas y los recursos virtuales hicieron mi labor docente más llevadera” (D3).

Otra estrategia utilizada por algunos docentes fue crear un ambiente laboral agradable para fomentar la comunicación asertiva y mantener un estado de ánimo positivo. Algunos lo lograron a través de espacios de diálogo con los alumnos “Buscaba espacios de diálogos con mis alumnos para relajarnos” (D1), mientras que otros incluyeron momentos de descanso y recursos didácticos como la música de fondo tanto para sus estudiantes como para las horas largas de dictado de clase y disipar las tensiones causadas por las actividades desarrolladas

“Dentro de las clases virtuales parábamos un rato, un tiempo de cinco minutos” (D1) y también el uso de recursos didácticos para animarse y animar a su grupo “colocaba música de fondo para animarnos todos antes de la clase” (D1) y “Bueno a mí lo que me gusta mucho y me tranquilizó escuchar música” (D4). Según Yusuf et al. (2018), esta estrategia puede ser efectiva para manejar el estrés asociado a las tareas escolares. En este sentido, es importante destacar que la buena relación con los colegas y estudiantes también pueden contribuir a un ambiente laboral saludable ya reducir la carga emocional del trabajo docente.

Respecto a lo anterior, los docentes aplicarán diversas estrategias positivas para reducir su estrés, como la planificación y la provisión de material físico, algunas estrategias positivas aplicadas por los docentes para prever lo necesario e indispensable en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje sin contratiempos como lo señala uno de los docentes “Yo tenía una laptop táctil que me ayudaba a realizar mis trabajos de manera más rápida” (D2), “tenía una pizarra que facilitaban mi trabajo con los estudiantes” (D2), “tenía un iPad también táctil y un lápiz que me ayudaba a corregir las evaluaciones” (D2), “las estrategias que tuve fueron las diplomas, medallas, todo virtual con el programa Corel” (D2) y “Los recursos virtuales siento que en gran medida me ayudaron en mi labor docente (D3)”.

Con relación a las estrategias positivas mencionadas en el párrafo anterior Shen y Slater (2021) señalan que una de ellas es la gestión del tiempo y la planificación; es decir, los docentes organizan sus horarios, materiales, instrumentos y herramientas tecnológicas para contrarrestar los distintos niveles de estrés percibidos. A su vez Li (2022) agrega que las clases en la virtualidad actualmente están asociadas con varios beneficios y desafíos para el docente, provocado en gran medida beneficios y obstáculos de acuerdo a la crisis presentada durante el periodo de pandemia.

CONCLUSIONES

El estrés laboral docente en la institución estudiada se caracteriza por las múltiples causas. Las múltiples causas del estrés laboral docente en la institución estudiada están asociadas a factores internos y externos, que dependen de las características personales de cada individuo y de cómo estos afrontan la situación. Esto se revela en los testimonios dados por el grupo de docentes entrevistados. A continuación, se presentando las conclusiones de la investigación. Es importante tener en cuenta que, debido a su enfoque fenomenológico y cualitativo, estas conclusiones no pueden generalizarse a otras poblaciones, pero contribuyen a la creación de conocimientos en relación con el objeto de estudio.

En referencia al primer objetivo específico, en el estrés laboral del grupo estudiado la mayoría de los docentes han vivido este estado de agotamiento por diferentes causas relacionadas con sus actividades calificadas como estresantes durante la pandemia, las cuales agravaron distintos problemas en ellos, como la personalidad de carácter interno y el aspecto social, familiar, salud, etc. como factor externo.

En este sentido, las actividades realizadas por los docentes han sido resultantes de haber vivido episodios drásticos agudizados por la presencia de la pandemia provocado por una gran tensión en su labor. Asimismo, se concluye que sus características personales influyen en su forma de afrontar las dificultades, incluyendo la motivación y la percepción de la calidad de las actividades; por último también atribuyen las causas del estrés a factores externos, como la familia, el clima laboral, la salud y las relaciones interpersonales.

De acuerdo con el segundo objetivo específico de este estudio, que investiga el afrontamiento del estrés durante la pandemia en el año 2021 por parte de un grupo de docentes, se observa que este proceso está influenciado principalmente por las características personales de los docentes. Los docentes jóvenes se caracterizan por una mayor capacidad de recuperación del cansancio y una mayor búsqueda de actividades desestresantes, mientras que los docentes

adultos tienden a cansarse con más facilidad y experimentar mayores dificultades en su trabajo. Además, la presencia de hijos puede ser un factor importante en la búsqueda de alivio del estrés por parte de los docentes, ya que aquellos que tienen hijos pueden experimentar una mayor carga de responsabilidades y, por lo tanto, buscar formas diferentes de aliviar su estrés. En conclusión, los docentes, de acuerdo con sus características personales y circunstancias, buscan las mejores formas de afrontar y liberarse del estrés durante la pandemia en el año 2021.

Asimismo, las distintas estrategias utilizadas por el equipo de docentes para disipar el estrés fueron influenciadas por características internas, como su personalidad, así como por particularidades como sus historias de vida, experiencias, grupos de apoyo, gustos, preferencias, entre otros aspectos. Por lo tanto, cada docente, dependiendo de sus características y cualidades personales, así como de las particularidades que lo diferencian de los demás, y empleará sus propias estrategias para afrontar el estrés y continuar con el desarrollo normal de las actividades escolares.

Se puede inferir que todo ser humano, como en el caso de este grupo de docentes, se encuentra en un estado de estrés constante, permanente y cambiante en etapas de crisis como la pandemia, ya que forma parte del funcionamiento interno del organismo cuando se presenta agotamiento por las actividades realizadas. Esto está relacionado con las diferentes maneras en que el cuerpo nos alerta de que algo no va bien, o en el peor de los casos, de que alguna situación se está saliendo de control y supera los límites de nuestras posibilidades, lo que puede ser perjudicial para el desarrollo de las actividades docentes. Asimismo, si esta situación se agrava y no se crea un afrontamiento adecuado del estrés, los docentes pueden contraer enfermedades que perjudiquen la estabilidad de su cuerpo.

La pandemia hizo que los docentes consideraran sus actividades como estresantes. Esto se debió a que la crisis implicó un gran cambio en sus actividades, construcción de las mismas, nuevas estrategias para afrontar los retos de impartir educación de calidad y mantener la comunicación con la

comunidad educativa. Además, los docentes tienen que lidiar con problemas personales, lo que aumenta el estrés percibido de manera individual. La forma en que se percibió el estrés y cómo se afrontó dependió de cada docente y de la intensidad o problemas que enfrentaron. Los docentes de primaria se vieron obligados a buscar nuevas formas de afrontar el estrés percibido.

La crisis sanitaria aumentó significativamente el estrés laboral del grupo de docentes, desde un inicio cuando se agobiaron al enfrentarse a lo nuevo para impartir educación de calidad, el aumento de dictado de clase, la virtualidad, el cambio de estrategias para la enseñanza, sobrecarga laboral, hasta la elección de estrategias y herramientas, etc. para lidiar con los desequilibrios emocionales, físicos y mentales provocados. Muchos de los docentes lograron lidiar con el estrés valiéndose de las herramientas tanto emocionales como materiales como por ejemplo, las estrategias positivas expresadas en pensamientos o acciones que ayudaban a regular las ideas de agobio por la crisis y, por otro lado, los materiales de apoyo por parte de ellos para el dictado de clases, los cuales hacía que se sientan motivados y seguir cumpliendo con su labor docente. Asimismo, los llenaba de confianza para seguir impartiendo y desarrollando sus actividades con normalidad, cabe aclarar que estos pensamientos o estrategias eran planteados y replanteados cada vez que se sentían estresados.

La investigación ha revelado que la personalidad, autoestima, edad, familia, salud y entorno laboral tienen una influencia en la percepción, estado de ánimo, afectación y emociones positivas o negativas en relación a las actividades generadoras de estrés, y, por tanto, desencadenan distintas maneras de afrontarlas para disipar los efectos negativos que puedan provocar en el contexto de la pandemia. El estrés laboral en el grupo de estudio se manifiesta desde el momento en que los docentes califican sus actividades durante la crisis sanitaria como estresante. Los hallazgos demuestran que las causas del estrés pueden ser múltiples y presentarse antes, durante o después del desarrollo de cualquier actividad docente considerada estresante, y que es necesario desarrollar estrategias para evitar que impacten de manera negativa en la labor docente.

RECOMENDACIONES

En el contexto interno de la institución educativa donde se impulsó la presente investigación, cabe resaltar que durante las entrevistas se identificó algunos factores institucionales los cuales no apoyaron al trabajo de los informantes en el proceso de pandemia. Todos atribuyeron el estrés percibido a la mala organización de actividades y tiempo por parte de la institución en etapa virtual, enfrentando lo nuevo y quizás desconocido. Es decir, el problema de estrés percibido no era del todo responsabilidad propia del docente, sino del trabajo conjunto como comunidad educativa para ser el soporte emocional respecto a los problemas de estrés existentes. Aunque estos problemas, de acuerdo a los testimonios, ya existían con la condición sanitaria, se amplificaron e intensificaron, haciendo la labor docente virtual más estresante aún más.

En referencia a lo anterior, se recomienda el trabajo en equipo para realizar distintas actividades de socialización tanto entre sus docentes y alumnos como también entre la comunidad educativa para aliviar o reducir el estrés percibido, esto ayudará a los cumplimientos de los objetivos de las actividades diarias para lograr la continuidad de una educación de calidad. De igual manera, se pueden unificar estrategias para manejar los cambios y desequilibrios ocasionados por el estrés durante episodios de crisis, como la pandemia, y así lograr una educación de calidad continua y efectiva.

Por otro lado, la institución educativa donde se llevó a cabo la investigación debería difundir talleres de afrontamiento del estrés a la comunidad educativa, especialmente para los docentes que son intermediarios en la escuela y pueden ayudar a los estudiantes y padres de familia a lidiar con las consecuencias traídas por la pandemia, como cansancio, enojo, falta de tiempo, etc. De esta manera, se pueden brindar esfuerzos cognitivos, emocionales y conductuales para apoyar el manejo de situaciones adversas, ayudar a la adaptación a eventos desconocidos y controlar emociones que sobrepasan al ser humano.

Además, es necesario que la institución educativa desarrolle un manual o protocolo que brinde indicaciones claras sobre cómo y qué estrategias pueden ser

implementadas tanto individuales como colectivamente, dentro y fuera de la escuela, para que los docentes puedan eliminar eficazmente el estrés generado por la pandemia. Asimismo, se puede fomentar un aprendizaje colectivo efectivo a través de la socialización de estrategias que pueden ser proporcionadas por la institución o generadas de manera colaborativa entre los miembros de la comunidad educativa.

Por otro lado, el docente debe buscar de manera permanente gozar de buena salud tanto física como mental (generar riesgos emocionales, cognitivos, psicosomáticos), tratando de solucionar cualquier actividad que cause agotamiento o estrés llegando en determinados episodios a alterarse o perder el control debido a la falta de liberación de este y terminando en una labor desbordada, que en el peor de los casos puede significar letal para el bienestar del individuo. Pese a ello, muchas de las técnicas presentadas por los docentes demuestran que una actitud tranquila, equilibrada y creativa frente a los problemas causados por distintos factores, tanto internos como externos, puede ser efectiva.

También, tomando como referencia el objeto de estudio de la investigación y siendo conscientes de los distintos trabajos o investigaciones que abarcan el estrés laboral docente, se sugiere trabajar de manera unificada para lograr que tanto docentes como alumnos no estén sometidos al estrés y puedan alcanzar los objetivos de la institución educativa donde se desarrolla la labor docente. Es necesario profundizar en investigaciones sobre los mecanismos de afrontamiento del estrés mediante el uso de diferentes técnicas, ya que consideramos que es una tarea urgente en la educación actual. Ahora que los docentes están asistiendo de manera presencial, necesitan estar informados sobre cómo disipar el estrés y las consecuencias dejadas por la pandemia. Por parte de los docentes, se recomienda obtener información actualizada mediante la realización de grupos focales con sus colegas, la observación de clases, la revisión de materiales y documentos escritos para conocer los distintos niveles de estrés a los que ellos o sus alumnos pueden estar sometidos.

Por último, a nivel metodológico, se podría llevar a cabo la misma investigación

aplicando el instrumento en la etapa postpandemia, tanto en la modalidad semipresencial como en la presencial, con el objetivo de comparar los resultados y determinar si la percepción del estrés laboral aumenta, disminuye o se mantiene igual en función del momento en que se aplique el instrumento.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abram, A. (2011). *Mundo interior de los enseñantes*, él. Gedisa
- Aguirre, J. y Jaramillo, L. (2012). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 8(2), 51-74. <https://www.redalyc.org/html/1341/134129257004/>
- Akhlaq, M., Amjad, M., Mehmood, K., Hassan, S., & Malik, S. (2010). An evaluation of the effects of stress on the job performance of secondary school teachers. *Journal of Law and Psychology*, 1(1), 43-54.
- Alfaro, P., Maldonado, M., Fernández, R. y Huambachano, D. (2021). La importancia del nuevo rol de los padres en la educación inicial virtual. *Educación y Comunicación*, 14, 152-176. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/14594>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Andreou, E., & Alexopoulos, E. (2013). Teacher burnout and self-efficacy: Relations with student problem behaviour, control and discipline-management practices. *School Psychology International*, 34(6), 615-631. <https://doi.org/10.1177/0143034312472689>
- Anwar, A. (2021). Psychological and Occupational Pressure Among Female Teachers in Light of the Coronavirus Disease Pandemic and Coping Strategies. *European Journal of Educational Research*, 11(1), 533-544. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1329409.pdf>
- Arteaga, H. (2014). *Influencia en los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa San José Lasalle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3462>
- Asaloei, S., Wolomasi, A., & Werang, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352-358. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1256077.pdf>
- Aspers, P. (2009). Empirical phenomenology: a qualitative research approach (The cologne Seminars). *Indo – Pacific Journal of Phenomenology*, 9(2), 1-12. <http://www.scielo.org.za/pdf/ipjp/v9n2/02.pdf>
- Barradas, M., Trujillo, P., Guzmán, M., y López, J. (2015). Nivel de estrés en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(8), 1-21. <https://doi.org/10.23913/ricea.v4i8.38>
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Reflexiones en psicología*, (15),75-98. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a06.pdf
- Carriazo, C., Perez, M., y Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Universidad del Zulia*, 25(3), 87-95. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/html/>

- Casimiro, W., Casimiro, C., Casimiro, J., & Barbachan, E. (2020). Stress, Anguish, Anxiety and Resilience of University Teachers in the Face of Covid-19. *Revista Internacional de Filosofía y Teoría Social*, (7), 453-464. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4009790>
- Castillo, A., Fernández, R., y López, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Enfermería del trabajo*, 4, 55-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4738761>
- Castro, P. (2011). *El estrés docente en los profesores de escuela pública* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1100>
- CEPAL y UNESCO (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. CEPAL.
- Chavarría, R., Colunga, F., Loria, J., y Peláez, K. (2017). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2° nivel en México. *Educación Médica*, 18(4), 254- 261. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.09.001>
- CIAE (2020). *COVID-19 Nuevos Contextos, nuevas demandas y experiencia docente en Chile*. <https://bit.ly/3eWojw7>
- Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (cglu) y onu Hábitat. (2020). Tecnologías digitales y la pandemia de covid-19. https://www.uclg.org/sites/default/files/eng_briefing_technology_es.pdf
- Cladellas R., Castelló, A. y Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de salud pública*, 20(1), 53-59. <https://www.redalyc.org/journal/422/42258457009/html/>
- Corral, H. e Hidalgo, A. (2020). Influencia del estrés laboral en docentes de Colegios Particulares Católicos. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 180-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898206>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8 (1), 00006. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Creswell, J. & Poth, C. (2018). *Qualitative inquiry research design*. Sage Publications.
- De la Cruz, E. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. No. 89002, Chimbote, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27735>
- Donayre, Cl. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6945>

- ENDO (2018). Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas y privadas. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2018.pdf>
- ENDO (2020). Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- EU-OSHA (2019). Encuesta de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ESENER 2019. <https://osha.europa.eu/es/publications/esener-2019-policy-brief/view>
- Espadas, P. (2016). *Factores psicosociales de riesgo: Estrés laboral y Burnout* [Tesis de pregrado, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio institucional de la Universitat de les Illes Balears. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3698/Espadas_Martinez_Patricia.pdf?sequence=1
- Espina, M. (2017, 5 de junio). *María Espina, Psicología y Psicoterapia*. [Blog]. <https://marisaespina.com>
- García, M. y Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (19), 11-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Gómez, N. y Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de Covid-19 y la educación, Fenob una filial Coronel Oviedo. *Academic Disclosure una Fenob*, 1(1), 216-234. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89>
- González, C. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia* [Tesis de pregrado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6388/1/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf
- González, C. & Cuevas T. (2019). The life story: A social qualitative research method and its application in tourism management studies. *Revista Iberoamericana de Turismo*, 9(Especial), 59-77. <http://www.seer.ufal.br/index.php/ritur>
- Guglielmi, R., Avanzi, L., Chiesa, R., Mariani, M., Bruni, I., Depolo, M., & Mazzetti, G. (2013). Teaching is a stressful occupation...but it depends on how you cope with it! *A review of literature. International Journal of Stress Management*, 20(2), 227-258. <https://doi.org/10.1037/a0032773>
- Guo, J., & Liu, L. (2019). An investigation of occupational stress among teachers in China. *Journal of Educational Administration*, 57(2), 178-193. <https://doi.org/10.1108/JEA-07-2017-0105>
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2011). Qualitative research methods. *Critical Public Health*, 22(1), 111-112. <https://doi.org/10.1080/09581596.2011.565689>
- Hernández, A., y Arzola, D. (2015). Los docentes en Educación Primaria y la implementación de la RIEB. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 6 (10), 36-47. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=521651959004>
- Hernández, C., Gamboa, A. y Prada, R. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Revista Boletín Redipe*, 9, 472–

488. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8114578>

Hidalgo, A. y Corral, H. (2020). Influencia del estrés laboral en docentes de Colegios Particulares Católicos. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 180-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898206>

Huang, Y., Wang, L., Lin, P. y Chen, C. (2015). Comparación de los niveles de estrés experimentados por docentes y otros profesionales en Taiwán. *Revista Internacional de Gestión Educativa*, 29(3), 288-307. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2013-0096>

Iguasnia, S. y Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897544>

Izcara, S. (2014). *Manual de Investigación Cualitativa*. Fontamara.

Jain, S. (2021). A study of work stress and coping among primary school teachers in New Zealand. *New Zealand Journal of Teachers' Work*, 18(1), 18-35. <https://doi.org/10.24135/teacherswork.v18i1.313>

Jaureguizar, J. y Espina A. (2005). *Enfermedad Física crónica y familia*. Libros en red. <http://www.centrodepsicoterapia.es/pdf/7-enfermedad%20cronica%20y%20familia.p>

Kvale, S. (2012). *Las entrevistas en investigación cualitativa* (Vol. 2). Ediciones Morata.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: a theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839-52. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=iySQQuUpr8C&oi=fnd&pg=PR5&ots=DqHThuliLe&sig=-TsVzrJK0lh7D6g1b3KECku_rU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Li, D. (2022). The Shift to Online Classes During the Covid-19 Pandemic: Benefits, Challenges, and Required Improvements from the Students' Perspective. *The Electronic Journal of e-Learning*, 20 (1), 1-18. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1333732.pdf>

Lizaraso, F., y Del Carmen, J. (2020). Coronavirus y las amenazas a la salud mundial. *Horizonte Médico*, 20(1), 4-5. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.01>

López, G., y Guiamaro, Y. (2017). El rol de la familia en los procesos de educación y desarrollo humano de los niños y niñas. *Ixaya. Revista Universitaria de Desarrollo Social*, (10), 31-55. http://www.ixaya.cucsh.udg.mx/sites/default/files/Rolfamilia_Gloria_0.pdf

Manal, M. (2020). Work stress related problems in teachers of social studies in government schools in Qatar. *International Journal of Education and Practice*, 8 (3), 468- 484. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1268054.pdf>

Martín, F. (2005) El estrés; proceso de degeneración en el ámbito laboral. Ministerio de

Trabajo y Asuntos Sociales.
https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_318.pdf/2c36529c-e315-4b60-9b6d-33cb81a8bfd0

- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (2 ed.). Trillas.
- Masus, B. (2018, 11 de mayo). 01. El estrés.
<https://psicologia.isipedia.com/segundo/psicopatologia/psicopatologia-parte-2/01-el-estre>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlnq=es.
- Miguel, J. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: una visión desde dentro del proceso formativo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50 (especial), 13-40. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.95>
- Moran, M. (2020). Estrés laboral como generador de conflictos escolares en el aula a nivel preescolar. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(especial), 27-32.
- Norman, A. (2017). Becoming a phenomenologically skilled researcher – an account of a journey started. *Reflective Practice*, 18(5), 613-626.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14623943.2017.1307720>
- Obando, I., Calero, S., Carpio, P., y Fernández, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), 342-351.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-2125201700030000
- Oducado, R., Rabacal, J., Moralista, R. & Tamdang, K. (2021). Perceived stress due to COVID-19 pandemic among employed professional teachers. *International Journal of Educational research and innovation (IJERI)*, 15, 305-316.
<https://doi.org/10.46661/ijeri.5284>
- OIT (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, 9(25), 68. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Oros, L., Vargas, N., Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 54 (3). <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/11181>
- Orrego, V. (2022). Educación remota y salud mental docente en tiempos de COVID-19. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 21(45), 12-29.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243170668001>
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>
- Pistrang, N. & Barker, C. (2012). Varieties of qualitative research: a pragmatic approach to selecting methods. En H. Cooper, *Handbook of research methods in psychology*

- (pp. 5-18). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13620-001>
- Quispe, F., y García, G. (2020). Impacto psicológico del covid-19 en la docencia de la Educación Básica Regular. *Alpha Centauri*, 1(2), 30–41. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/10>
- Quito, J., Tamayo, M., Buñay, D., y Neira, O. (2017). Estrés académico en estudiantes de bachillerato de unidades educativas particulares del Ecuador. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3), 253-276. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2017/epi173o.pdf>
- Ramírez, D. y Bobadilla, J. (2021). Incertidumbre en docentes de los colegios de la ciudad de Pilar en contexto pandemia. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12098-12115. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1218>
- Reidi, L. (2012). Marco conceptual en el proceso de investigación. *Investigación en Educación Médica*, 1(3), 146-151. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v1n3/v1n3a7.pdf>
- Reimers, F. (Ed.) (2021). *Primary and secondary education during Covid-19*. Springer.
- Reimers, F. y Schleicher, A. (2020). *Un marco para guiar una respuesta educativa a la pandemia del 2020 del COVID-19*. OCDE.
- Robinet, A. y Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-653. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>
- Rojas, O., Martínez, M., y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: Mirada desde la pandemia Covid-19. *Revista online de Política e Gestão Educacional*, 24 (3), 1226-1241. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637766245003>
- Rubio, J., Andrade, P., Fravega, G., Macalusso, S., y Soto, A. (2019). Psycho-social environmental factors associated with work-related stress in chilean teachers in rural and urban areas. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 300-322. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- Sánchez, R. (2017). Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4472>
- Santodomingo, R. (2020, noviembre 30). Flexibilidad curricular: ¿también tras la Covid? El diario de la educación. <https://eldiariodelaeducacion.com/2020/11/30/flexibilidad-curricular-tambien-tras-la-covid>
- Seidman, I. (2013). *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in Education and the Social Sciences*. Teachers College Press.
- Selye H. (1936). A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature*, 138, 32. <https://www.nature.com/articles/138032a0.pdf>

- Shen, P. & Slater, P. (2021). The Effect of Occupational Stress and Coping Strategies on Mental Health and Emotional Well-Being Among University Academic Staff During the COVID-19 Outbreak. *International Education Studies*, 14 (3), 82-95. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1287926.pdf>
- Sime, L. (2020). Método de investigación fenomenológico. En A. Sánchez (coord.), *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación* (pp. 34-40). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Skaalvik, EM y Skaalvik, S. (2010). Satisfacción laboral docente y motivación para dejar la profesión docente: relaciones con el contexto escolar, sentimiento de pertenencia y agotamiento emocional. *Enseñanza y Formación del Profesorado*, 26(4), 1023-1030.
- Skaalvik, E. & Sidsel, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say?. *International Education Studies*, 8(3), 181-192. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1060892.pdf>
- Sordini, M. (2019). La entrevista en profundidad en el ámbito de la gestión pública. *Revista Reflexiones*, 98(1), 75-88. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v98n1/1659-2859-reflexiones-98-01-69.pdf>
- Esteve, J. (1987). *El malestar docente*. Laia.
- Tarrés, M. (1ra Ed.). (2013). *Observar, escuchar y comprender sobre la investigación cualitativa en la investigación social*. Flacso.
- Trujillo, F., Fernández, M., Segura, A. y Jiménez, M. (2020). Escenarios de evaluación en el contexto de la pandemia por la covid-19: la opinión del profesorado. Santillana Lab.
- Van, M. (2016). *Fenomenología de la práctica. Métodos de donación de sentido en la investigación y la escritura fenomenológica*. Universidad del Cauca
- Villafuerte, J., Bello, J., Pantaleón, Y., y Bermello, J. (2020). Rol de los docentes ante la crisis del COVID-19. Una mirada desde el enfoque humano. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 8(1), 134-150. <http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3214>
- Yusuf, M., Afolabi, F., & Adigun, J. (2018). Stress coping strategies used by the management staff of colleges of education in Nigeria. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 10(10), 123-127. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196871.pdf>
- Zuñiga, S. y Pizarro, 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. Proceso de evaluación de la tesis

PROCESO DE EVALUACIÓN DE TESIS		
Actividad académica	Docentes evaluadores del avance	Fecha
Socialización del plan de tesis en el Taller especial de investigación	Elizabeth Salcedo	
Socialización del avance de tesis (marco de la investigación) en el Taller especial de investigación	Dany Briceño	12 de abril
Socialización del avance de tesis (diseño metodológico) en el Taller especial de investigación	Iván Montes y Edith Soria	14 de junio
Socialización del avance de tesis (interpretación de resultados, conclusiones) en el Taller especial de investigación	Iván Montes y Alex Sánchez	20 de setiembre
Revisión de la tesis versión completa por parte del asesor	Luzmila Mendivil	27 de enero
Aprobación de la tesis por el asesor para que pase a jurado	Luzmila Mendivil	06 de marzo
Revisión del jurado (aprobación)	Silvia Rocha	03 de abril
	Iván Montes	03 de abril

Anexo 2. Formato de validación para el experto

A continuación, usted podrá encontrar las indicaciones para la validación de la guía de entrevista, que tiene como objetivo: Analizar las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada acerca de su estrés laboral durante la pandemia.

La validación de instrumentos es un proceso muy valioso para poder asegurar la rigurosidad metodológica de una investigación, por lo que su aporte, como experta, es muy valioso.

Los criterios de validez que se han seleccionado son los siguientes:

- **Coherencia**
Nivel de correspondencia lógica entre la pregunta y la subcategoría, de tal manera que la pregunta no aborde otros temas ajenos.
- **Representatividad**
Selección de las preguntas más adecuadas para corresponder a la subcategoría. Es decir, qué tan bien representa la pregunta a la subcategoría
- **Suficiencia**
El número de preguntas es suficiente para responder a la subcategoría.

En ese sentido, se han elaborado preguntas dicotómicas, en función de los criterios ya mencionados, para poder revisar y validar cada pregunta. Para ello, se ha dispuesto la

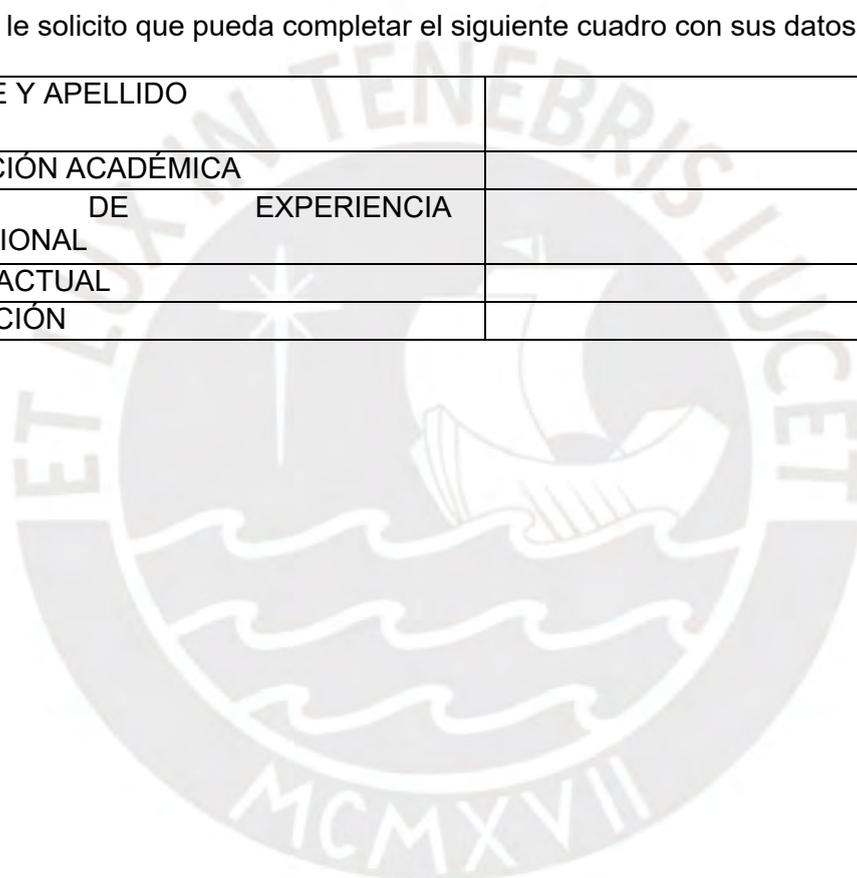
siguiente matriz (Ver anexo 1), en la que usted podrá encontrar las categorías correspondientes a los objetivos específicos planteados; sus respectivas subcategorías y la definición de estas; y las preguntas para cada subcategoría. Además, en la sección derecha se han colocado las preguntas de validación por criterio, a las que deberá responder SÍ o NO. Finalmente, usted podrá realizar algún comentario adicional, si así lo considera.

Objetivo General: Analizar las percepciones de los docentes de educación primaria de una institución educativa privada acerca de su estrés laboral durante la pandemia

- Describir las principales causas que generan estrés en los docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en el 2021.
- Identificar los mecanismos de afrontamiento de actividades estresantes en docentes de educación primaria de una institución privada de Lima durante la pandemia en 2021

Asimismo, le solicito que pueda completar el siguiente cuadro con sus datos:

NOMBRE Y APELLIDO	
FORMACIÓN ACADÉMICA	
ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	
CARGO ACTUAL	
INSTITUCIÓN	



FICHA DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA			Coherencia		Representatividad		Suficiente	
			¿El ítem es coherente con la subcategoría?		¿Los ítems son representativos de la subcategoría?		¿El ítem es suficiente?	
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	ÍTEMS	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Causas del estrés laboral en pandemia	Actividades estresantes	Considerando su experiencia docente antes de la pandemia, ¿Cómo calificaría Ud. su trabajo como docente en el año 2021?						
		De las actividades docentes que desarrolló en el 2021 ¿Cuáles le resultaron más complejas o difíciles que tuvo que enfrentar?						
		¿Cómo calificaría estas actividades, defínalo en pocas palabras?						
	Factores internos personales	¿De qué manera su forma de ser le ayudó a tener recursos para facilitar su labor docente durante el año pasado?						
	Factores externos	¿Considera Ud. que el clima laboral de la institución educativa en la que labora se vio afectado el año pasado?						

		¿Considera Ud., que su salud se vio afectada por efectos de la crisis sanitaria? ¿En qué medida?						
		¿Considera Ud. que su vida familiar afectó su labor docente? Podría ampliar su respuesta.						
		¿Considerando su experiencia docente previa a la pandemia diría Ud. que su trabaja o aumentó, disminuyó o se mantiene igual? ¿Por qué?						
Afrontamiento del estrés en pandemia	Actividades desestresantes	¿El año pasado realizó alguna actividad que lo ayudó a sentirse más aliviado? (hobby o pasatiempo o actividad de esparcimiento) ¿Podría describirlas?						
	Mecanismos de afrontamiento del estrés	Ante la situación difícil vivida en el 2021 ¿Qué estrategias o recursos personales le ayudaron a enfrentar las actividades que limitaron su labor docente?						

PREGUNTA FINAL

Si Ud. tuviera que dirigir una charla a sus colegas qué sugerencias les daría para superar las dificultades surgidas en la labordocente realizadas en el 2021.

Complete las siguientes frases de acuerdo a su experiencia vivida en el año 2021...Lo más difícil que tuve que enfrentar en mi labor docente fue...

No sé qué hubiera hecho si me faltaría...

Si pudiese calificar su actividad docente en el 2021 y le tuviera que poner un nombre ¿Qué palabra la definiría?

Anexo 3. Diseño de la entrevista

Categorías	Subcategorías	Preguntas
CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL EN PANDEMIA	Actividades estresantes	Considerando su experiencia docente antes de la pandemia, ¿Cómo calificaría Ud. su trabajo como docente en el año 2021? De las actividades docentes que desarrolló en el 2021 ¿Cuáles le resultaron más complejas o difíciles que tuvo que enfrentar? ¿Cómo calificaría estas actividades, defínalo en pocas palabras?
	Factores internos personales	¿De qué manera su forma de ser le ayudó a tener recursos para facilitar su labor docente durante el año pasado?
	Factores externos	¿Considera Ud. que el clima laboral de la institución educativa en la que labora se vio afectado el año pasado? ¿Considera Ud., que su salud se vio afectada por efectos de la crisis sanitaria? ¿En qué medida? ¿Considera Ud. que su vida familiar afectó su labor docente? Podría ampliar su respuesta. ¿Considerando su experiencia docente previa a la pandemia diría Ud. que su trabajo aumentó, disminuyó o se mantiene igual? ¿Por qué?
AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN PANDEMIA	Actividades desestresantes	¿El año pasado realizó alguna actividad que lo ayudó a sentirse más aliviado? (hobby o pasatiempo o actividad de esparcimiento) ¿Podría describirlas?
	Mecanismos de afrontamiento	Ante la situación difícil vivida en el 2021 ¿Qué estrategias o recursos personales le ayudaron a enfrentar las actividades que limitaron su labor docente? PREGUNTA FINAL: Si Ud. tuviera que dirigir una charla a sus colegas qué sugerencias les daría para superar las dificultades surgidas en la labor docente realizadas en el 2021. Complete las siguientes frases de acuerdo a su experiencia vivida en el año 2021 ... Lo más difícil que tuve que enfrentar en mi labor docente fue ... No sé qué hubiera hecho si me faltará ... Si pudiese calificar su actividad docente en el 2021 y le tuviera que poner un nombre ¿Qué palabra la definiría?

Anexo 4. Guion de entrevista semiestructurada

Fecha: _____

Entrevistado: _____

Grado que enseña: _____

INTRODUCCIÓN

Reciba mis cordiales saludos y a la vez el agradecimiento correspondiente por su participación en la presente entrevista. Al igual que usted están participando otros docentes de primer y segundo grado que fueron seleccionados por su contacto y observación con la convivencia con niños de 6 a 8 años de edad en relación con su convivencia escolar.

Su colaboración contribuirá al desarrollo del trabajo de proyecto de innovación sobre la mejora la Convivencia escolar en estudiantes de primer y segundo grado de primaria desde la pedagogía del activismo popular en una institución privada. De allí lo valioso de sus aportes al conocimiento en la convivencia con sus alumnos en el nivel primaria.

La entrevista durará entre 20 y 30 minutos. Se le solicita su autorización para grabar la entrevista, a fin de contar completamente con la información que nos va a proporcionar. La información que proporcione será guardada con absoluta confidencialidad y codificada para fines de análisis de la misma durante el desarrollo de esta investigación.

Preguntas	
1.	Considerando su experiencia docente antes de la pandemia, ¿Cómo calificaría Ud. su trabajo como docente en el año 2021?
2.	De las actividades docentes que desarrolló en el 2021 ¿Cuáles le resultaron más complejas o difíciles que tuvo que enfrentar?
3.	¿Cómo calificaría estas actividades, defínalo en pocas palabras?
4.	¿De qué manera su forma de ser le ayudó a tener recursos para facilitar su labor docente durante el año pasado?
5.	¿Considera Ud. que el clima laboral de la institución educativa en la que labora se vio afectado el año pasado?
6.	¿Considera Ud. que su salud se vio afectada por efectos de la crisis sanitaria? ¿En qué medida?
7.	¿Considera Ud. que su vida familiar afectó su labor docente? Podría ampliar su respuesta.
8.	¿Considerando su experiencia docente previa a la pandemia diría Ud. que su trabajo aumentó, disminuyó o se mantiene igual? ¿Por qué?
9.	¿El año pasado realizó alguna actividad que lo ayudó a sentirse más aliviado? (hobby o pasatiempo o actividad de esparcimiento) ¿Podría describirlas?
10.	10. Ante la difícil situación vivida en el 2021 ¿Qué estrategias o recursos personales le ayudaron a enfrentar las actividades que limitaron su labor docente?
11.	PREGUNTAS FINALES:
12.	Si Ud. tuviera que dirigir una charla a sus colegas qué sugerencias les daría para superar las dificultades surgidas en la labor docente realizadas en el 2021.
13.	Complete las siguientes frases de acuerdo a su experiencia vivida en el año 2021 ...
14.	Lo más difícil que tuve que enfrentar en mi labor docente fue ...
15.	No sé qué hubiera hecho si me faltará...
16.	Si pudiese calificar su actividad docente en el 2021 y le tuviera que poner un nombre ¿Qué palabra la definiría?