

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS**

**TESIS:**

**EL ESTRÉS LABORAL EN TIEMPO DE COVID-19 Y SU RELACIÓN  
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA RER  
“SANTA ROSA DE LIMA”, DISTRITO DE BAMBAMARCA, EN EL 2021**

Para optar el Grado Académico de

**DOCTOR EN CIENCIAS**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN**

Presentado por:

**M.Cs. EBER TELLO MEDINA**

Asesora:

**Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO**

Cajamarca, Perú

2024

### CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: Eber Tello Medina
2. DNI: 42668148  
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación.
3. Asesora:  
Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
4. Grado académico o título profesional  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 Maestro     Doctor
5. Tipo de Investigación:  
 Tesis     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
6. Título de Trabajo de Investigación:  
El estrés laboral en tiempo de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER "Santa Rosa De Lima", distrito de Bambamarca, en el 2021.
7. Fecha de evaluación: **24/05/2024**
8. Software antiplagio:  TURNITIN     URKUND (OURIGINAL) (\*)
9. Porcentaje de Informe de Similitud: **8%**
10. Código Documento: **3117:357011982**
11. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 **APROBADO**     **PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO**

Fecha Emisión: 27/05/2024

*Firma y/o Sello  
Emisor Constancia*

---

**Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto**  
DNI: 26676451

\* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by  
**EBER TELLO MEDINA**  
Todos los derechos reservados



**Universidad Nacional de Cajamarca**  
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO Nº 080-2018-SUNEDU/CD  
**Escuela de Posgrado**  
CAJAMARCA - PERU



**PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN**

Siendo las 15 horas, del día 08 de abril del año dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el Dr. CÉSAR ENRIQUE ALVAREZ IPARRAGUIRRE, Dr. LUIS ENRIQUE ZELAYA DE LOS SANTOS, Dr. CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN y en calidad de Asesor, la Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y el Reglamento del Programa de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se inició la SUSTENTACIÓN de la tesis titulada: **EL ESTRÉS LABORAL EN TIEMPO DE COVID-19 Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA RER "SANTA ROSA DE LIMA", DISTRITO DE BAMBAMARCA, EN EL 2021**; presentada por el Magister en Psicología Educativa **EBER TELLO MEDINA**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de DISCRETE (17) EXCELENTE la mencionada Tesis; en tal virtud, el Magister en Psicología Educativa **EBER TELLO MEDINA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **DOCTOR EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, Mención **EDUCACIÓN**

Siendo las 16:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....  
**Dra. Doris Teresa Castañeda Medina**  
Asesor

.....  
**Dr. César Enrique Álvarez Iparraguirre**  
Presidente-Jurado Evaluador

.....  
**Dr. Luis Enrique Zelaya De Los Santos**  
Jurado Evaluador

.....  
**Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán**  
Jurado Evaluador

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis doctoral a mi madre Marina y hermanos Yaneth y Percy por brindarme su amor y apoyo incondicional durante todo mi camino académico y profesional.

A mis maestros y a mi asesora de tesis por compartir sus conocimientos y experticia para orientarme en el desarrollo de esta investigación, en especial a la Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto, mi asesora, por su dedicación y valiosas recomendaciones.

A los directivos y docentes de la Red Educativa Rural “Santa Rosa de Lima” de Bambamarca por permitirme realizar este estudio y brindarme su tiempo y disposición.

A la prestigiosa Universidad Nacional de Cajamarca por darme la oportunidad de cursar este doctorado que representa un paso trascendental en mi desarrollo profesional.

A todas las personas que, de una u otra forma, me brindaron su apoyo, ánimo y sabios consejos durante estos años de estudio.

Eber

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer el apoyo recibido de mi asesora de tesis, la Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto, por sus consejos, motivación, guía constante y, sobre todo, por el tiempo que dedicó para apoyarme a través de las distintas plataformas y herramientas de comunicación que utilizamos para mejorar esta tesis, a pesar de las difíciles circunstancias ocasionadas por el COVID-19.

También, deseo agradecer a la Universidad Nacional de Cajamarca, a su Escuela de Posgrado y a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, por haberme dado la oportunidad de obtener el grado académico de Doctor.

Del mismo modo, agradezco a los directivos, docentes y personal administrativo de la Red Educativa Rural “Santa Rosa de Lima” de Bambamarca, por las facilidades brindadas para la recolección de datos y su valioso apoyo durante el trabajo de campo.

De igual forma, quiero expresar mi agradecimiento al maestro Alejandro Torres Lozano, quien generosamente me apoyó cuando necesité de sus consejos y ayuda.

Finalmente, deseo manifestar mi gratitud por todo el amor y apoyo que me ha brindado mi familia, motores de mi vida.

Eber

<b>ÍNDICE</b>	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
LISTA DE TABLAS .....	x
LISTA DE FIGURAS.....	xii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS .....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN .....	xvi
CAPÍTULO I .....	1
I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	5
1.2.1. Problema principal .....	5
1.2.2. Problemas derivados .....	5
1.3. Justificación de la investigación.....	5
1.3.1. Teórica .....	5
1.3.2. Práctica.....	6
1.3.3. Metodológica .....	7
1.4. Delimitación de la investigación .....	8
1.4.1. Epistemológica.....	8
1.4.2. Espacial .....	8
1.4.3. Temporal .....	8
1.4.4. Línea de investigación .....	8

1.5. Objetivos de la investigación .....	9
1.5.1. Objetivo general.....	9
1.5.2. Objetivos específicos .....	9
CAPÍTULO II.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación .....	10
2.2. Marco teórico-científico de la investigación.....	17
2.3. Definición de términos básicos .....	84
CAPÍTULO III.....	85
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	85
3.1. Caracterización y contextualización de la investigación.....	85
3.1.1. Descripción del perfil de la red educativa.....	85
3.1.2. Breve reseña histórica de la red educativa.....	86
3.1.3. Características demográficas y socioeconómicas.....	88
3.1.4. Características culturales y ambientales .....	89
3.2. Hipótesis de investigación.....	90
3.2.1. Hipótesis general.....	90
3.2.2. Hipótesis específicas .....	90
3.3. Variables de investigación .....	90
3.4. Matriz de operacionalización de variables .....	91
3.5. Población y muestra .....	93
3.6. Unidad de análisis .....	93



3.7. Métodos de investigación.....	93
3.8. Tipo de investigación .....	94
3.9. Diseño de investigación .....	95
3.10. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	96
3.11. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	99
3.12. Validez y confiabilidad.....	99
CAPÍTULO IV.....	102
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	102
4.1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio .....	102
4.2. Resultados totales de las variables de estudio.....	122
4.3. Prueba de hipótesis.....	124
CAPÍTULO V .....	130
V. PROPUESTA DE MEJORA .....	130
CONCLUSIONES .....	145
SUGERENCIAS .....	146
REFERENCIAS.....	147
ANEXOS/APÉNDICES .....	159

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Perfiles de personalidad tipo A y tipo B .....	49
Tabla 2 Ficha Técnica Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia (EED-TP)..	97
Tabla 3 Especificaciones de la escala de estresores docentes en tiempos de pandemia (EED-TP).....	97
Tabla 4 Ficha técnica de Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)	98
Tabla 5 Especificaciones de Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) .....	98
Tabla 6 Estadísticas de confiabilidad de la variable y dimensiones: Estrés laboral en tiempos de COVID-19.....	100
Tabla 7 Estadísticas de confiabilidad de la variable y dimensiones de Satisfacción laboral.	101
Tabla 8 Distribución porcentual del entorno de trabajo según niveles de percepción de los niveles de estrés de los docentes .....	102
Tabla 9 Distribución porcentual de la sobrecarga laboral según nivel de percepción de estrés laboral .....	105
Tabla 10 Distribución porcentual de tecnología según niveles de estrés generados por la tecnología.....	107
Tabla 11 Distribución porcentual del aspecto psicológico según niveles.....	110
Tabla 12 Distribución porcentual de realización personal según niveles .....	112
Tabla 13 Distribución porcentual de condiciones de vida asociadas al trabajo según niveles .....	114
Tabla 14 Distribución porcentual de diseño de trabajo según niveles.....	116
Tabla 15 Distribución porcentual de promoción y superiores según niveles .....	118
Tabla 16 Distribución porcentual de incentivos según niveles de satisfacción.....	119
Tabla 17 Niveles de estrés laboral docente en tiempos de COVID-19.....	122

Tabla 18 Nivel de satisfacción laboral.....	124
Tabla 19 Prueba de normalidad de los resultados de los cuestionarios estrés laboral en tiempos de COVID-19 y satisfacción laboral .....	125
Tabla 20 Correlación de Pearson del estrés laboral en tiempos de COVID_19 y la satisfacción laboral .....	127
Tabla 21 Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID_19.....	128
Tabla 22 Nivel de satisfacción laboral.....	129
Tabla 23 Plan de acción para gestionar el estrés y mejorar la satisfacción laboral del docente .....	139

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Estructura del marco teórico - científico de la investigación .....	17
Figura 2 Fases del síndrome de adaptación general.....	34
Figura 3 Síntomas del estrés .....	51
Figura 4 Jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow .....	68
Figura 5 Jerarquía de las necesidades humanas del docente.....	71
Figura 6 Ciclo para gestionar el estrés y aumentar la satisfacción laboral docente.....	141

## **LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS**

RER: Red Educativa Rural

OMS: Organización Mundial de la Salud

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

SL: Satisfacción Laboral

s.f.: sin fecha

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

IDH: Índices de Desarrollo Humano

COVID 19: Corona virus – 2019

TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación

et al.: y otros

ESL-VP: Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores

EED-TP: Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia

MINEDU: Ministerio de Educación

IEs: Instituciones Educativas

DRE: Direcciones Regionales de Educación

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local

SGA: Síndrome General de Adaptación

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima” del distrito de Bambamarca, en el 2021. Se empleó un diseño de investigación no experimental, siendo de tipo básica según la finalidad, correlacional según la profundidad, transeccional según el alcance temporal y mixta: cuantitativa-cualitativa según el enfoque. Se utilizaron los métodos científico, descriptivo, analítico, sintético y estadístico. La muestra estuvo compuesta por 44 docentes de inicial, primaria y secundaria. Se utilizaron la escala de satisfacción laboral para profesores, con 34 ítems, y la escala de estresores docentes en tiempos de pandemia, también con 34 ítems, como instrumentos de medición. Además, se aplicaron guías de entrevista para complementar la información sobre los niveles de estrés y satisfacción laboral docente. Los resultados revelaron que el 27% de los docentes presentaron bajo estrés laboral, el 39% estrés moderado y el 34% estrés alto. Respecto a la satisfacción laboral, el 39% reportó nivel bajo, el 54% medio y el 7% alto. Se concluyó que existe una correlación negativa entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes, con un coeficiente de Pearson de  $r = -0.484^{**}$  indicando una relación inversa entre las variables, revelando un grado de correlación negativa media, lo que significa, a medida que aumenta el estrés laboral en tiempos de pandemia disminuye la satisfacción laboral de los docentes.

**Palabras clave:** estrés laboral, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between work stress in the time of COVID-19 and the job satisfaction of the teachers of the RER “Santa Rosa de Lima” of the district of Bambamarca, in 2021. A research design was not used Experimental, being of a basic type according to the purpose, correlational according to the depth, transectional according to the temporal and mixed scope: quantitative-qualitative according to the approach. The scientific, descriptive, analytical, synthetic and statistical methods were used. The sample was composed of 44 teachers of initial, primary and secondary. The job satisfaction scale for teachers were used, with 34 items, and the scale of teaching stressors in times of pandemic, also with 34 items, as measuring instruments. In addition, interview guides were applied to complement information on stress levels and teaching job satisfaction. The results revealed that 27% of teachers presented under work stress, 39% moderate stress and 34% high stress. Regarding job satisfaction, 39% reported low level, average 54% and 7% high. It was concluded that there is a negative correlation between work stress in times of COVID -19 and the job satisfaction of teachers, with a Pearson coefficient of  $R = -0.484^{**}$  indicating an inverse relationship between the variables, revealing a degree of correlation Average negative, which means, as work stress increases in times of pandemic decreases the job satisfaction of teachers.

**Keywords:** work stress, job satisfaction

## INTRODUCCIÓN

El mundo entero experimentó un cambio sin precedentes en todas las esferas de la vida, incluido el ámbito laboral, debido a la irrupción de la pandemia del COVID-19. Los docentes enfrentaron desafíos sustanciales, cuyo papel en la sociedad se volvió aún más crítico mientras se adaptaban a nuevas formas de enseñanza-aprendizaje y a la gestión de las complejidades tecnológicas y emocionales impuestas por la crisis sanitaria. En este contexto, surgió el estrés laboral como un factor de preocupación significativo, con el potencial de afectar no solo el bienestar individual de los docentes, sino también su satisfacción laboral y, por ende, su eficacia en el proceso educativo.

En ese sentido, el presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre el estrés laboral experimentado por los docentes de la RER "Santa Rosa de Lima" del distrito de Bambamarca durante la pandemia del COVID-19 y su percepción de satisfacción laboral en el año 2021. Esto permitió comprender cómo la emergencia sanitaria ha influido en las condiciones psicológicas y laborales del profesorado.

La elección de este tema se basó en la urgente necesidad de comprender y abordar los desafíos que enfrentaban los docentes en tiempos de crisis. La pandemia del COVID-19 ha generado cambios significativos en el ámbito laboral, especialmente en el sector educativo, donde los docentes se han visto obligados a adaptarse rápidamente a nuevas modalidades de enseñanza, enfrentar desafíos tecnológicos y lidiar con el estrés emocional asociado a la incertidumbre y el miedo al contagio.

Desde un punto de vista académico, esta investigación se fundamenta en la literatura existente sobre la relación entre el estrés y la satisfacción laborales de los docentes en diversos contextos. Esto se basa en la premisa de que comprender los factores que contribuyen al estrés laboral docente y su impacto en la satisfacción laboral



es esencial para diseñar estrategias de apoyo y fomentar un ambiente de trabajo saludable en el sector educativo.

La pertinencia y relevancia de esta investigación radica en su potencial para contribuir al conocimiento científico sobre el bienestar laboral de los docentes en tiempos de crisis. Los resultados obtenidos son de utilidad para las instituciones educativas, los responsables de la formulación de políticas educativas y otros actores interesados en promover el bienestar emocional y profesional de los docentes.

En cuanto a la metodología empleada, se utilizó un enfoque mixto: cuantitativo-cualitativo para obtener una comprensión holística del fenómeno estudiado. Se aplicaron cuestionarios para recopilar datos cuantitativos sobre el nivel de estrés y satisfacción laboral de los docentes, así como entrevistas para obtener información cualitativa sobre sus experiencias y percepciones.

Es importante mencionar algunas limitaciones encontradas durante el desarrollo de esta investigación, como la disponibilidad de tiempo, recursos y dificultad para contactar a todos los docentes debido a las restricciones de la pandemia. Sin embargo, se tomaron medidas para minimizar estas limitaciones y garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

Para el desarrollo de este trabajo, en un primer capítulo se recoge el problema de investigación que enmarca el planteamiento y la formulación del problema. La justificación de la investigación en los aspectos teórica, práctica y metodológica. La delimitación de la investigación teniendo en cuenta lo epistemológico, espacial y temporal. Asimismo, los objetivos de investigación planteados en la dirección de establecer las relaciones que existen entre las distintas variables a estudio.

En el segundo capítulo denominado marco teórico, se llevó a cabo una revisión de la bibliografía sobre las variables de estudio, a nivel internacional, nacional y local;

con la finalidad de analizar los resultados que los distintos autores han alcanzado en sus investigaciones sobre este tema y sus relaciones e implicaciones en el estrés y satisfacción laboral en los docentes. Del mismo modo, se detalla el marco teórico científico, apartado que se realiza el análisis y presentación teórica como sustento de la investigación.

En el tercer capítulo se detalla la metodología que se ha utilizado en la investigación realizada, que incluye: la caracterización, la contextualización, la hipótesis, las variables, la matriz de operacionalización, la población, la muestra, la unidad de análisis, los métodos, el tipo, el diseño de investigación, las técnicas de recopilación, el procesamiento de información, la validez y la confiabilidad.

El capítulo cuatro ofrece los resultados y la discusión, obtenidos después de realizar los pertinentes análisis estadísticos por dimensiones de las variables de estudio y las pruebas de hipótesis.

En el capítulo cinco se hace referencia a la propuesta de mejora respecto a la gestión del estrés para mejorar la satisfacción laboral en los docentes.

Finalmente, se precisa la sección de conclusiones y sugerencias, consignando los comentarios finales de la investigación.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

La pandemia de COVID-19 ha generado múltiples desafíos en los sistemas educativos a nivel global, evidenciando problemas estructurales como la brecha digital, falta de recursos y apoyos para los docentes, entre otros (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2021). Los gobiernos del mundo tomaron las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud [OMS], imponiendo el aislamiento social obligatorio, lo que resultó en la suspensión de actividades escolares presenciales y la transición abrupta a modalidades de enseñanza a distancia. Sin embargo, esta restricción ha originado en la población estrés, ansiedad, pérdidas laborales, etc.

En el Perú, esta crisis sanitaria profundizó retos ya existentes en la educación como la inequidad, incremento de deserción escolar y baja conectividad en zonas rurales (Instituto de Estudios Peruanos [IEP], 2020). Esto ha impactado significativamente la labor docente, evidenciando su vulnerabilidad laboral y emocional ante escenarios de crisis. El 6 de abril de 2020 el Ministerio de Educación planteó la implementación de la estrategia “Aprendo en Casa”, a fin de impartir contenido académico a distancia a los estudiantes de Educación Básica de todo el país, mediante tres medios: la web, televisión y radio; en el marco de la emergencia sanitaria para la prevención y control del COVID-19 (R.M N.º 160-2020-MINEDU). No obstante, las desigualdades que derivan de factores económicos, sociales o geográficos afectaron la igualdad y calidad de la educación de los niños; pues según la información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) a nivel nacional, solo el 9.9% de las personas en las zonas rurales tienen acceso a Internet, el 8.00% tienen una computadora,

el 48.0% tienen un televisor y el 72.9% tienen una radio (pp. 5-8). Aun cuando el MINEDU mediante RM N.º 186-2022 dispuso el retorno a la presencialidad y/o semipresencialidad, surgiendo nuevamente afrontar cambios. Todo esto llevó a un rediseño de la experiencia escolar, por lo que no todos los estudiantes tuvieron acceso de la misma manera a los servicios educativos, por lo que surgió la necesidad de reconocer estas diferencias y brindar medidas que permitan una atención diferenciada según características, potencialidades, necesidades y condiciones de los estudiantes en cada área.

En la región Cajamarca, la pandemia evidenció las grandes carencias tecnológicas para la educación virtual. Ello ha elevado la carga laboral y estrés docente al tener que implementar nuevas estrategias con limitados recursos y apoyos (Valderrama, 2021). Esta mayor demanda emocional y laboral durante la crisis sanitaria ha repercutido en la salud mental y satisfacción con el trabajo de miles de profesores en la región.

En la Red Educativa Rural “Santa Rosa de Lima” del distrito de Bambamarca, los docentes han enfrentado el reto de brindar educación durante la pandemia en un contexto rural, con familias de escasos recursos económicos y baja conectividad. Ello ha implicado implementar estrategias alternativas para mantener la comunicación con los estudiantes, elevando su carga laboral y estrés (Cáceres, 2021). Esta situación afectó los niveles de satisfacción con su trabajo, clave para la calidad educativa en este contexto vulnerable. En efecto, las deficiencias de conectividad fueron y son problemas persistentes, pues los maestros optaron por el *WhatsApp* como el medio principal para comunicarse con los estudiantes o con las familias para hacer el monitoreo y retroalimentación de los aprendizajes de los estudiantes, sin embargo, hubieron muchas familias de extrema pobreza que no tenían un móvil inteligente, por lo que, los

educadores enviaban algunas tareas mediante mensajes de texto y en los sectores donde había familias que carecían de conectividad a las redes de operadores móviles hacían llegar fichas con actividades autoinstructivas.

La población docente de la red educativa fue afectada por diversos factores: En lo social, las medidas de confinamiento y distanciamiento social implementadas para contener la pandemia generaron aislamiento y soledad en los docentes, impactando negativamente en su salud mental y bienestar emocional. El cierre de las escuelas y la necesidad de teletrabajo mientras se atendía a las necesidades de los hijos en casa, generó un aumento en la carga de trabajo y un desequilibrio en las dinámicas familiares. El miedo al contagio y la incertidumbre por la situación sanitaria generaron un alto nivel de estrés y ansiedad en los docentes. En lo cultural, la docencia es una profesión valorada y respetada, sin embargo, la pandemia evidenció una sobrecarga de trabajo y presiones adicionales para los docentes, lo que afectó su percepción del valor social de su labor. Asimismo, las expectativas sociales sobre el rendimiento académico de los estudiantes no se modificaron durante la pandemia, lo que generó presión adicional en los docentes para mantener la calidad educativa a pesar de las dificultades. En el factor económico, la pandemia generó incertidumbre económica y temor a la pérdida del empleo, especialmente para los docentes contratados por horas o con contratos temporales. Por otro lado, hubo reducción de ingresos, conllevando a algunos docentes tener que recurrir a otras actividades para complementar sus ingresos, lo que generó un aumento en la carga de trabajo y una disminución del tiempo dedicado a la preparación de clases. En lo tecnológico, muchos docentes no contaban con los recursos tecnológicos necesarios para la educación virtual, aunado a la debilidad en conectividad a internet, lo que dificultó su labor y generó un aumento en el estrés. En lo demográfico, la dispersión de alumnos por la extensa zona rural resultó un desafío para la educación a

distancia. Asimismo, la poca familiarización de padres de familia rurales con entornos virtuales dificultó su apoyo pedagógico a los niños durante el confinamiento. También, los frecuentes cambios de política educativa incrementaron la incertidumbre entre docentes respecto a evaluación de su labor pedagógica y remuneraciones por las exigencias extras de la virtualización. Los factores institucionales como la débil infraestructura tecnopedagógica previa de las IEs y la limitada capacitación y apoyo docente en competencias digitales por parte de las autoridades educativas generó aumento del estrés, desmotivación, frustración entre profesores.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, resulta oportuno mencionar que los docentes de las instituciones educativas, del nivel inicial, 404 La Llica, 596 Quinua Baja, 740 Tambillo Bajo, 693 Córdac y 688 Quinua Alta; en el nivel primaria, 82716 Quinua Baja, 82843 Córdac, 101175 Tambillo Alto, 82673 La Llica, 82714 Tambillo Bajo y 101032 Quinua Alta y en el nivel secundaria, la institución educativa San Sebastián de Quinua Baja y Ciro Alegría de La Llica; que, al estar expuestos a diferentes situaciones de crisis, adversas o estresantes presentan insatisfacción en su labor docente en el lugar en el que trabajan. Por tal motivo se planteó realizar la investigación, a fin de determinar la relación que existe entre ambas variables; estrés laboral y satisfacción laboral docente.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Qué relación existe entre el estrés laboral en tiempo de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021?

### **1.2.2. Problemas derivados**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021?

¿Qué propuesta considerando el estrés laboral docente mejorará la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021?

## **1.3. Justificación de la investigación**

### **1.3.1. Teórica**

Los hallazgos de la investigación sirven para fortalecer el conocimiento teórico referente al estrés laboral y cuánto se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la muestra de estudio en tiempos de pandemia. Se pretende llenar un vacío de conocimiento al comprender cómo esta emergencia sanitaria ha afectado la satisfacción laboral de los docentes, centrándose en el contexto específico de la RER “Santa Rosa de Lima” en Bambamarca. La investigación se apoyó en la literatura existente sobre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los profesores, con el fin de proporcionar una comprensión más profunda de cómo el estrés laboral en tiempos de COVID-19 afectó la satisfacción laboral de los docentes.

Los resultados obtenidos tienen implicaciones más amplias para otros contextos educativos rurales y docentes que enfrentan desafíos similares. Por lo tanto, se espera que los resultados sean generalizables en cierta medida, especialmente en áreas rurales con características socioeconómicas y culturales similares.

### **1.3.2. Práctica**

La elección de este tema como objeto de estudio se debió a la urgente necesidad de comprender y abordar los efectos del estrés laboral en los docentes, especialmente en el contexto desafiante de la pandemia de COVID-19. La crisis sanitaria generó cambios significativos en el ámbito educativo, y se requirió investigación para entender cómo estas circunstancias afectaban la satisfacción laboral de los docentes.

El trabajo de investigación es altamente pertinente y relevante dada la importancia del bienestar de los docentes en la calidad educativa y en el funcionamiento de las instituciones educativas. Además, el estudio aborda una situación específica, proporcionando información valiosa sobre cómo la pandemia impactó la vida laboral de los docentes en una zona rural como la RER "Santa Rosa de Lima".

La tesis se centra en el contexto específico de la pandemia y en los docentes de la RER "Santa Rosa de Lima", lo que la hace original y novedosa. Además, la investigación busca identificar soluciones y estrategias para mitigar los efectos negativos del estrés laboral en los docentes, lo cual añade un componente innovador.

El estudio aborda el problema del estrés laboral en los docentes, especialmente en un contexto de crisis como la pandemia de COVID-19. Al identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral, la investigación proporciona información relevante para desarrollar intervenciones y políticas que promueven el bienestar de los docentes.



Dada la magnitud del problema y su impacto en la calidad educativa y el bienestar de los docentes, la investigación es altamente conveniente y necesaria. Proporciona datos concretos y recomendaciones prácticas para abordar el estrés laboral en los docentes, lo cual beneficia tanto a los profesionales de la educación como a las instituciones escolares.

La investigación tiene una trascendencia significativa en la sociedad al contribuir a la mejora de la satisfacción laboral de los docentes, quienes desempeñan un papel crucial en la formación de las futuras generaciones.

Los principales beneficiados son los docentes de la RER "Santa Rosa de Lima" y, en general, todos los profesionales de la educación que enfrentan desafíos similares. Los resultados de la investigación proporcionan información útil y práctica para desarrollar programas de apoyo y capacitación dirigidos a mejorar el bienestar laboral de los docentes, lo cual se traduce en un mejor ambiente educativo y mejores resultados académicos para los estudiantes.

### **1.3.3. Metodológica**

La investigación se centra en comprender el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes en la RER "Santa Rosa de Lima", en el contexto de la pandemia de COVID-19. Se utilizó un enfoque mixto: cuantitativo - cualitativo para obtener una comprensión holística del fenómeno. Se empleó un diseño de investigación no experimental y transversal con un enfoque correlacional para analizar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. La inclusión de variables relacionadas con la pandemia añadió originalidad a la investigación.

## **1.4. Delimitación de la investigación**

### **1.4.1. Epistemológica**

El paradigma positivista, también conocido como empírico analítico o racionalista, es la base de la investigación, porque entre otros, busca medir la correlación entre dos variables en este caso, el estrés laboral y la satisfacción laboral docente; además sus características son: “utiliza predominantemente técnicas cuantitativas, aspira a ampliar el conocimiento teórico, se orienta a la formulación y comprobación de hipótesis y teorías, se propone establecer leyes y explicaciones generales por las que se rigen los fenómenos; aspira a la precisión, al rigor, en el estudio de los fenómenos ...” (Torre, 2004, p. 60).

### **1.4.2. Espacial**

La investigación se desarrolló en la Red Educativa Rural “Santa Rosa de Lima”, ubicada en el caserío La Llica, del distrito de Bambamarca, de la provincia de Hualgayoc, en la región de Cajamarca; con los docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria.

### **1.4.3. Temporal**

La investigación se desarrolló desde noviembre de 2020 hasta agosto de 2023.

### **1.4.4. Línea de investigación**

La línea de investigación es Desarrollo Organizacional y Gestión del Talento Humano, con el eje temático en Gestión del Potencial Humano, Competencias y Evaluación del Desempeño.

## **1.5. Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.
- Formular una propuesta de mejora, que conlleve a la disminución del estrés laboral para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en el 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. A nivel internacional

Entre las investigaciones sobre satisfacción laboral y estrés laboral se reportan las siguientes:

Vallellano (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención*. Memoria para optar el grado de doctora. Universidad Complutense de Madrid, España. Concluye que: Los estados de satisfacción laboral varían según las condiciones de trabajo. Por ejemplo, una mayor carga mental de trabajo conlleva a una menor satisfacción laboral. En comparación con la educación primaria, donde el sector público se asocia con una mayor satisfacción laboral, el trabajo social, el ámbito laboral, tiene una mayor satisfacción en el sector privado que en el público. Además, tiene en cuenta que la excesiva burocracia actual puede causar desilusión y desencanto porque las expectativas laborales y el significado del trabajo son buenos predictores de la satisfacción laboral.

Gelpi (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. Universidad de Jaén, La Florida, EEUU. Concluye que la comparación realizada sobre la satisfacción laboral del director escolar y el docente arrojó resultados que eran de esperar: Los resultados muestran que los hombres son más satisfechos con su trabajo que las mujeres. Los directores de menos de 40 años son más felices. Es posible que los directores nuevos tengan expectativas y motivaciones diferentes a los de mayor edad y experiencia. Los hallazgos muestran que no hay diferencia significativa entre la percepción de la satisfacción laboral del director escolar y el docente. Sin embargo, se pueden observar dos factores higiénicos

(reconocimiento y recursos) y dos factores motivacionales (profesionalismo y apoyo) que muestran tener una diferencia estadística significativa cuando se analizan los datos individualmente. El sistema de trabajo por sí mismo, el apoyo, la comunicación, la motivación y la participación mostraron diferencias estadísticas significativas. De los cinco ítems, se encontró una diferencia estadística significativa de ( $p < .05$ ). Estos elementos eran reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional. La falta de colaboración tiene un impacto negativo en la participación de los maestros en diversas actividades académicas y sociales, lo que resulta en un ambiente de instrucción deficiente.

Zorrilla (2017). *Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto*. Tesis Doctoral Inédita. Universidad de Sevilla, Sevilla. Concluye que, la retirada social es la variable más ligada a la predicción de las dimensiones del cansancio, que predice aumentos en cansancio emocional y despersonalización y disminuciones de realización, la resolución de problemas predice aumentos de realización y el porcentaje de conductas contrarias a la convivencia es la única variable sociolaboral mínimamente predictiva y los resultados del estudio muestran la importancia de las estrategias de afrontamiento como variables motrices.

Fraile (2021). *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y Engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. Concluye que Los principales factores de estrés en el aula incluyen carga psicofísica (desgaste físico, mental y emocional), conductas disruptivas (disrupciones de los estudiantes durante la sesión), demanda ambiental (condicionantes del entorno de la educación), riesgos y accidentes (preocupación por sus consecuencias) y diversidad de los estudiantes (atención a la diversidad sobre características y peculiaridades individuales). Los principales

desencadenantes de estrés en el contexto del centro educativo incluyen la interacción entre la familia y los estudiantes (problemas de colaboración), la dotación, la infraestructura y el equipamiento (problemas de espacio y materiales) y la interacción entre compañeros de clase (desavenencias con compañeros de otros cursos). Los principales factores de estrés en el contexto de administración son la insuficiencia de sesiones grupales, que se refiere a un tiempo de clase insuficiente, y la proporción de grupo, que se refiere a un número elevado de estudiantes por clase. Además, muestra que los maestros de educación física perciben un bajo nivel de estrés en el trabajo (media de 2,77; rango teórico de 1 a 5 y valor central igual a 3).

Revesado et al. (2023). *Percepción docente acerca de las situaciones de estrés y ansiedad laboral tras la pandemia provocada por el covid-19*. Artículo científico. Concluyen que, los problemas derivados por situaciones de estrés laboral no cuentan con una atención suficiente y adecuada en el seno de las instituciones educativas. Se necesitan implementar intervenciones en las IEs para mejorar la práctica laboral de los docentes, prestando especial atención a cuestiones que afecten su trabajo académico y profesional. Sin embargo, en la realidad estos tipos de iniciativas son escasas y difíciles de implementar en los centros educativos. El 66,7 % de docentes ponen de manifiesto que la situación ha empeorado tras la pandemia, generándose un aumento del estrés de los docentes, como consecuencia de la crisis sanitaria, debido, principalmente, a la exposición a la que se sometían a diario, que les hacía estar en constante riesgo. Más del 70 % afirma sentirse infravalorado en su trabajo y sienten que deben realizar sus tareas académicas sin ayuda de ningún tipo, denotando una gran soledad en el ejercicio de sus funciones. El 77,8 % de los encuestados relacionan el cansancio físico que experimentan en su día a día como una consecuencia directa de su actividad laboral. En las entrevistas se destaca que como causantes de estrés y malestar radican en la

dificultad para mantener la distancia de seguridad, las medidas higiénico-sanitarias o la exposición constante al virus.

Gonzales (2018). *Nivel de satisfacción laboral y su rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Estudio de exploración*. Tesis doctoral. Universidad metropolitana. Puerto Rico. Concluye que la mayoría de los maestros estaban satisfechos con sus trabajos y con todo lo relacionado con el ámbito escolar de su área de trabajo. Los salarios y beneficios marginales no satisfacían a más del 10.8 % de los participantes. Una porción mínima de estudiantes (6.5%) dijeron que no estaban satisfechos con la forma en que se les evaluaba o se les otorgaba una calificación por su tarea educativa.

Montañez (2021). *El diseño del trabajo y sus consecuencias sobre la satisfacción laboral y el desempeño*. Tesis Doctoral, Universitat de València, Valencia. Concluye que, un diseño del trabajo adecuado es una fuente de satisfacción laboral que puede complementarse con una relación justa entre el empleado y la organización.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Gamarra (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta Cusco, 2018*. Tesis para obtener el grado académico de doctor en educación. Universidad César Vallejo. Concluye que, existe una correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente en las escuelas primarias del distrito de Mollepata, lo que queda demostrado con el valor del chi cuadrado experimental encontrado = 17.897 es mayor que el chi cuadrado crítico o teórico, = 3.84; y el p-valor es = 0.000, es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ ; por otro lado, se encontró que el nivel de asociación es bueno pero inverso, es decir, que el desempeño docente disminuye con el estrés laboral. Asimismo, considera que el nivel de estrés laboral que prevalece en la muestra en estudio está entre los niveles de

moderado a alto, es decir que en general el 57.14 % de la muestra sufre del estrés laboral, que influye directamente en su desempeño laboral como docente. Es decir que este porcentaje de docentes considera muy estresante su profesión.

Gonzales (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*. Tesis para adquirir el grado académico de doctor en psicología. Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Concluye que: el 72% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que el estrés laboral es de nivel intermedio, el 17% registra que están en estrés. El 60.2% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que la Satisfacción laboral es regular, el 27.6% lo considera de nivel parcial insatisfacción laboral. Asimismo, determinó la relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral, mediante el cálculo de correlación de Spearman, donde existe relación directa altamente significativa y se obtuvo un valor de ( $r_s = 0.699$  y  $p < 0.01$ ).

Valero et al. (2023). *Estrés y satisfacción laboral en profesores del Altiplano*. Artículo científico. Realizaron el estudio descriptivo con diseño correlacional. Concluyeron que los maestros que desempeñan función administrativa presentan un alto nivel de estrés provocado principalmente por la excesiva carga laboral y el tiempo de trabajo que se extiende fuera del horario establecido. Los maestros experimentan un grado de insatisfacción laboral parcial debido a factores externos, como comparar sus horas de trabajo con sus compañeros docentes de la IE y relacionar las horas de trabajo con el salario percibido, ya que sus compañeros trabajan menos pero reciben el mismo salario. La poca posibilidad de ascensos y promociones a las que tienen acceso dentro de la institución es otro factor que provoca estrés y consecuentemente una insatisfacción laboral. Finalmente concluyen que existe una correlación inversa y moderada entre el



estrés y la satisfacción laboral, lo que significa que a mayor estrés, la satisfacción laboral de los docentes será menor.

Robinet y Pérez (2020). *Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19*. Artículo científico. Concluyen que los docentes que abandonaron las clases presenciales pasaron a clases remotas, cambiando el desarrollo habitual de sus actividades docentes, que ahora incluían soluciones para sus estudiantes a problemas con Internet, limitaciones de las plataformas virtuales y recursos tecnológicos, problemas familiares, entre otros; reafirmando que el contexto laboral influye fuertemente en el estrés de las personas.

El estrés generó cambios fisicoquímicos en los docentes activando la secreción de hormonas (catecolaminas y adrenalina), debido al aislamiento social se ha presentado con mayor intensidad, convirtiéndolo en un tema de interés internacional. El docente percibe que la situación escapa de control y eso le genera frustración y sentimientos de incompetencia, según muchos autores resaltan que se trata de un tipo de estrés ocupacional. El carácter no flexible, el agotamiento psicológico, el miedo a contraer la enfermedad, el dictado de clases en línea y otras características personales sobrecargaron las emociones lo que generaron cambios en el bienestar físico y mental, contribuyendo a la vivencia del estrés.

### **2.1.3. A nivel regional y/o local**

Becerra (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca*. Tesis de maestría. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. Esta investigación utiliza un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional utilizando técnicas como la encuesta, de diseño no experimental y transversal. Concluye que los docentes del distrito de Jesús muestran un alto nivel de estrés, siendo las mujeres las que presentan mayor prevalencia de estrés

alto. Además, descubrió que los docentes de 47 a 60 años tenían mayores niveles de estrés y menor calidad de vida. Finalmente, con respecto a los aspectos laborales, se demostró que los docentes que tienen entre 17 y 30 años de servicio, en condición de nombrado, y trabajan en escuelas multigrado tienen un alto estrés laboral y una baja calidad de vida en los resultados.

Jave y Vásquez (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "Cabrera" Cajamarca – 2019*. Artículo científico. El estudio tuvo un alcance descriptivo correlacional y un diseño transversal no experimental. Concluyen La escala de correlación de Pearson arrojó un resultado de 0,710, lo que indica una correlación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral. Esto se considera significativo porque el valor de significación es inferior a 0,05. Se registran niveles positivos de satisfacción laboral, con un 86% de alta satisfacción. Los resultados son positivos en todas las dimensiones, con las condiciones laborales con un 69% en el nivel más alto, seguido del desempeño laboral con un 48% y derecho laboral con un 43%.

Rodríguez (2020). *Factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020*. Artículo científico. Estudio es del tipo relacional, cuyo diseño de investigación es no experimental, transaccional y descriptivo correlacional. Determinó el nivel de satisfacción laboral docente del nivel secundario, La mayoría de los maestros (64,7%) están satisfechos con el nivel medio. A su vez, se descubre que en las dimensiones de diseño del trabajo, promoción y niveles superiores, existe un nivel de satisfacción laboral con tendencia a ser satisfactorio, mientras que en las dimensiones de condiciones de vida docente asociadas al trabajo, realización personal y salario, existe un nivel de satisfacción laboral con tendencia a ser satisfactorio.

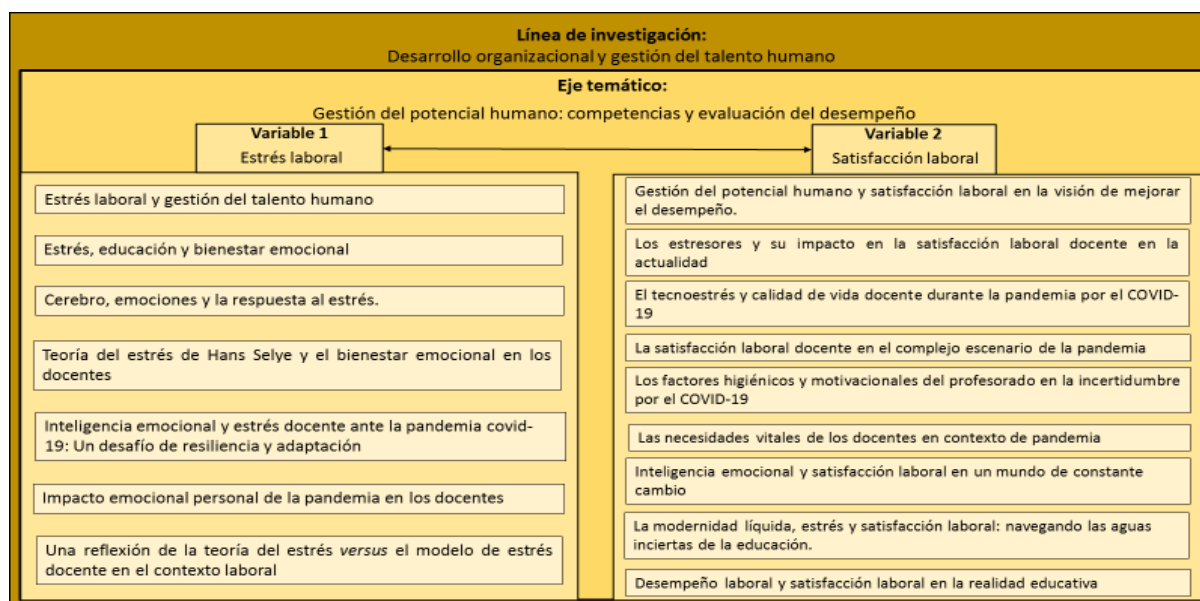
López (2019). *Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los centros de educación técnico productivo Arnulfo Romero de San Ignacio y Neftalí Carvajal de Chota*. Artículo científico. Al obtener un  $r = 477$ , confirma la existencia de una relación entre la comunicación organizacional y el factor desarrollo personal de la satisfacción laboral. Esto explica por qué tanto los docentes, administrativos y directivos están satisfechos con el trabajo que realizan en sus organizaciones, así como con el trato horizontal que reciben de sus compañeros y directivos.

## 2.2. Marco teórico-científico de la investigación

Los conceptos y teorías utilizados en la presente investigación están enmarcados en la línea de investigación desarrollo organizacional y gestión del talento humano, centrada en el eje gestión del potencial humano: competencias y evaluación del desempeño; asimismo, referidos a las dos variables del objeto de estudio: el estrés laboral y la satisfacción laboral docente, y a la teoría en que se basa la investigación.

**Figura 1**

*Estructura del marco teórico - científico de la investigación*



(Figura 1)

### **2.2.1. Estrés laboral y gestión del talento humano**

El estrés laboral es una preocupante realidad que afecta a diversos sectores profesionales, y los docentes no son una excepción. La labor educativa conlleva desafíos únicos y demandantes, lo que puede generar tensiones y presiones que impactan negativamente en la salud y bienestar de los educadores. Para abordar este problema, es esencial implementar una efectiva gestión del talento humano que promueva el bienestar y el desarrollo profesional de los docentes. Por consiguiente, es menester analizar el estrés laboral docente y la importancia de una gestión del talento humano adecuada para interactuar en la incertidumbre.

El estrés laboral entre los docentes es una realidad silenciosa que, en muchos casos, pasa desapercibida. Las elevadas responsabilidades, la carga de trabajo, la falta de recursos, los desafíos en el aula, cambios en el estilo de vida, las expectativas de la sociedad y la incertidumbre por el COVID-19, son solo algunos de los factores que contribuyeron a este problema (Rodríguez et al., 2020, p. 1288). Se considera que estos factores afectaron su satisfacción en el trabajo y su desempeño profesional.

El estrés laboral no sólo tiene repercusiones en el ámbito laboral, sino que también afecta la salud física y emocional de los docentes. Según estudios realizados por Sieglin y Ramos (2007, p. 521), los educadores que experimentan altos niveles de estrés laboral tienen mayores probabilidades de desarrollar problemas de salud, como trastornos del sueño, pesadillas, ansiedad y depresión.

Además, el estrés laboral afecta negativamente la calidad de la enseñanza, ya que los docentes se sienten agotados y desmotivados para afrontar los múltiples desafíos diarios en el aula. Si no se maneja adecuadamente, este conjunto de responsabilidades conlleva a niveles elevados de estrés (Ramírez et al., 2021). Como resultado, el

aprendizaje de los estudiantes se ven comprometidos, generando una espiral negativa en el proceso educativo.

Una adecuada gestión del talento humano es esencial para abordar el estrés laboral docente y fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo. Según Liechti (2022) “la gestión del talento humano implica una serie de estrategias y políticas que buscan potenciar las habilidades y capacidades del personal docente, brindándoles un mayor sentido de pertenencia y reconocimiento” (p. 9).

Una de las prácticas clave en la gestión del talento humano es el desarrollo profesional continuo, para lograr una mayor eficacia y eficiencia, que incluye oportunidades de formación, capacitación y actualización (Ignacio-Cárdenas et al., 2019, p.82). Al proporcionar a los docentes herramientas y recursos para mejorar sus habilidades pedagógicas, se puede aumentar su confianza y eficacia en el aula, conllevando a que se sientan más felices y comprometidos, reduciendo así los niveles de estrés.

Además, es fundamental establecer un ambiente de trabajo favorable que promueva la comunicación abierta y la colaboración entre los docentes y la dirección escolar (Pilligua et al., 2019). Un entorno de trabajo saludable proporciona un ambiente accesible en el que se entienden las capacidades y habilidades de cada uno, donde se minimicen las diferencias o dificultades entre los integrantes de la comunidad educativa, y se otorguen herramientas para seguir creciendo personal y profesionalmente. Por tanto, al fomentar un clima organizacional positivo, se fortalecen los lazos de trabajo en equipo y se reducen los conflictos, lo que contribuye a mitigar el estrés laboral.

La pandemia del COVID-19 ha exacerbado la necesidad de que las instituciones educativas presten atención al bienestar emocional de sus docentes. Algunas, están siendo atendidas con personal en Psicología a fin de desarrollar actividades o talleres

para ayudar a los profesores a lidiar con el estrés y la ansiedad, buscando así, el equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los integrantes de la comunidad educativa.

En conclusión, el estrés laboral es un desafío significativo para los docentes, y su impacto en la salud y el bienestar no debe subestimarse. La gestión del talento humano se presenta como una solución efectiva para abordar este problema, brindando a los educadores las herramientas y el apoyo necesario para enfrentar las exigencias de su profesión. Al promover un ambiente de trabajo saludable y desarrollar constantemente las habilidades docentes, se puede contribuir a una educación de calidad y al bienestar integral de los docentes.

### **2.2.2. Gestión del potencial humano y satisfacción laboral en la visión de mejorar el desempeño.**

La gestión del potencial humano y la satisfacción laboral docente son dos aspectos fundamentales que se entrelazan para lograr una mejora significativa en el desempeño educativo. En un mundo en constante evolución y cambio, el papel del docente como guía y facilitador del aprendizaje es crucial para formar ciudadanos responsables y competentes. Por tanto, es sustancial analizar la importancia de la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral docente en la visión de mejorar el desempeño educativo.

La gestión del potencial humano docente comprende la identificación, desarrollo y retención del talento del profesorado. Como menciona Chiavenato (2008) "La gestión del potencial humano es un proceso que busca identificar y aprovechar las habilidades y capacidades de los individuos para mejorar su desempeño laboral" (p. 42). En este sentido, los entes rectores, Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, UGEL y equipos directivos deben enfocarse en promover una cultura de

formación continua y reconocimiento del mérito, para que los docentes puedan desarrollar su máximo potencial.

La satisfacción laboral docente es un factor esencial para fomentar la motivación y el compromiso en el ámbito educativo. Según Herzberg (1959), "La satisfacción en el trabajo está vinculada a la presencia de factores motivacionales, como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento profesional". Si los docentes se sienten satisfechos con su entorno laboral, es más probable que se involucren activamente en su labor educativa y, por ende, mejoren el rendimiento académico de sus alumnos.

El activo más importante de una institución educativa es el factor humano, pues a pesar de que pueda ofrecer un servicio estupendo, si su equipo humano es incompetente o bien está desmotivado o mal gestionado, pocas posibilidades tendrá esa institución de llegar a tener éxito y ser líder en la localidad. Por lo tanto, se puede decir que, la gestión del talento humano es una de las piezas claves sobre la que se basa una buena institución educativa.

Para Maslow (1937) en su teoría de la motivación y personalidad, todos los seres humanos poseen necesidades centradas en el propio desarrollo. Estas implican crecer y desarrollarse, de tal manera que se alcance el máximo potencial del ser humano.

Existe una estrecha relación entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral docente. En palabras de Robbins (2014), "La satisfacción laboral está vinculada a la percepción que los individuos tienen sobre el apoyo y las oportunidades brindadas por la organización para su desarrollo personal y profesional" (p. 450). En esa línea Farías et al., (2021) define que "La satisfacción laboral es parte imprescindible en una entidad, que nos permite alcanzar dentro de la organización un desarrollo óptimo de las actividades de los colaboradores que intervienen en la misma"

(p. 592). Entonces, cuando los directivos promueven políticas de desarrollo profesional y reconocen el esfuerzo de los docentes, estos se sienten valorados y motivados a mejorar su desempeño en el aula.

La mejora del desempeño educativo es un objetivo central que se logra a través de la sinergia entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral docente. Según Coronado et al., (2019), manifiestan que “la satisfacción del profesorado influye en el desarrollo de la docencia, por lo que constituye un indicador que tiene repercusión en la calidad de la enseñanza” (p. 39). Los docentes altamente satisfechos con su trabajo tienen más probabilidades de implementar prácticas pedagógicas innovadoras y brindar un ambiente positivo de aprendizaje. Cuando el profesorado está comprometido y satisfecho, los estudiantes se ven beneficiados con un proceso educativo más enriquecedor y efectivo. Los docentes y estudiantes satisfechos son determinantes para fortalecer la calidad educativa.

En suma, la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral docente son pilares fundamentales para mejorar el desempeño educativo. Al proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y un ambiente laboral satisfactorio, los docentes se sienten motivados y comprometidos con su labor educativa. Como resultado, el aprendizaje de los estudiantes mejora y la calidad de la educación en general mejora. La visión de mejorar el desempeño educativo debe ir de la mano con el cuidado y valoración de los docentes, quienes son el corazón del sistema educativo y el motor del cambio hacia una sociedad más preparada y consciente.

### **2.2.3. Estrés, educación y bienestar emocional**

El estrés actualmente acompaña en la vida de muchos individuos. Los docentes no están exentos de este problema generalizado, que afecta la vida laboral. La respuesta al estrés es la selección natural para afrontar amenazas que ponen en peligro la



supervivencia. Particularmente, al enfrentarse a nuevas condiciones de vida, de trabajo, diversas necesidades en el aula, tareas administrativas, sensación de falta de tiempo para planificar y adaptar las lecciones, además de la presión para cumplir con los estándares de evaluación, los docentes comenzaron a ser más conscientes de su estado emocional y la manera en que afecta su desenvolvimiento tanto profesional como personal. ¿Cuál es la importancia de explorar el estrés y el bienestar emocional de los docentes? Porque mucho se habla de bienestar emocional de los estudiantes, pero del docente se ha dejado de lado. De ahí que, si el docente está bien emocionalmente podrá motivar a los estudiantes y se alcanzará la educación de calidad que anhela el país. Entonces, es válido decir que el estrés influye en el bienestar emocional de los docentes de las instituciones educativas y por consiguiente llega a ser determinante para la consecución de los objetivos planteados en la educación escolarizada, siendo necesario una atención integral en ese ámbito.

El análisis del origen y desarrollo del concepto de estrés a lo largo del tiempo es una manera apropiada de acercarse al concepto de estrés. Guerrero (2006) sostiene que “el estrés ha existido en todas las épocas y no es exclusivo del hombre. Ocurre en todas las especies del reino animal, y existe desde que los vertebrados emergieron en la tierra hace 50 millones de años” (p. 185). Esta idea se refiere a cómo reaccionaban los antepasados para prepararlos para la supervivencia en situaciones de peligro u hostilidad. Es decir, la respuesta o afrontamiento mediante la lucha o la huida de estímulos o situaciones estresantes, como cazar o reproducirse. Para el hombre primitivo, el estrés era principalmente un mecanismo de adaptación evolutivo que le permitía defenderse para sobrevivir y mantener su integridad.

Sin embargo, la tipología de estresores a los que se enfrentaban nuestros antepasados notoriamente se ha producido una evolución, siendo frecuentemente

reemplazados por situaciones estresantes y amenazas, principalmente psicológicas en lugar de físicas (Bolívar, 2015). Como resultado, tanto los hombres como las mujeres en la sociedad posmodernista carecen de la necesidad esencial de sobrevivir y carecen de las mismas oportunidades para escapar o luchar. A pesar de esto, la estimulación fisiológica sigue siendo la misma y como resultado, solo se mantienen los efectos perjudiciales de esta función biológica. agitación, irritación y dolor (Pagés et al., 2008).

En una primera aproximación al término, la Real Academia Española (2020) lo define como: “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”. El término proviene del latín vulgar de *stricta* y *strictus* (ajustado y estrecho), así como del griego *stringere* que significaba: “apretar, oprimir, estrechar o contraer”, utilizado con frecuencia para referirse a situaciones difíciles y adversas (Osorio et al., 2017). Pero, verdaderamente, ¿De dónde surge esta idea? Según Hoyos (2010), hay diversas interpretaciones del origen del término estrés, dependiendo de la época y el campo de estudio en el que se encuentre, siendo tres las disciplinas principales que lo han desarrollado: ingeniería, medicina y psicología.

Se cree que Robert Hooke, un científico de origen inglés, fue el primero en emplear este término en la arquitectura e ingeniería a finales del siglo XVII. (Fernández et al., 2004; Vidal, 2019). Hooke, el autor mencionado, estaba interesado en aprender cómo las estructuras humanas, como puentes, debían ser diseñadas para soportar cargas pesadas y resistir los efectos naturales como vientos y terremotos. De esta manera, el estrés se utilizó desde un punto de vista técnico para explicar la relación mediante la aplicación de una fuerza externa sobre una estructura física que distorsionara o deformara la estructura. Igualmente, Bermejo (2011) señala a este científico como el precursor a través de su conocida "ley de la elasticidad" mientras presenta tres

conceptos fundamentales que dieron lugar a la utilización del término: (a) carga o *load* se refería a fuerzas externas como el peso sobre una estructura, (b) estrés o stress se refería al área de la estructura sobre la que se aplicaba la carga o el estrés, y (c) tensión o *strain* se refería al grado de deformación de la estructura causado por la interacción entre la carga y el estrés.

En el caso de las ciencias de la salud, será en la década de los años 30, Walter Cannon, un fisiólogo estadounidense, estudió las reacciones específicas y esenciales que los seres vivos presentan para mantener su equilibrio interno en situaciones de emergencia. En sus experimentos con células humanas, este cirujano plástico y fisiólogo descubrió por accidente cómo los factores emocionales afectan la secreción de adrenalina. Bautizó esta respuesta fisiológica o sistema de defensa como pelea o vuelo, es decir, pelea (lucha) o vuelo. (Romero, 2008).

Cannon sostiene que en situaciones de peligro o gran excitación, el ser humano eleva los niveles de esta sustancia, lo que le permite una respuesta fisiológica aumentada para ayudarlo a enfrentarse a dichas circunstancias, ya sea realizando esfuerzos físicos para superarlas (lucha) o evitándolas (huida). Para 1932, ya había creado el término homeostasis para referirse al mantenimiento del medio interno de una persona ante estas circunstancias o situaciones estresantes (Hoyos, 2010). Aunque, a pesar de esto, su enfoque predominantemente biológico y unidimensional limitó la definición conceptual del estrés a un modelo biopsicosocial. (Pagés et al., 2008; Osorio et al., 2017).

En efecto, el término estrés se ha convertido en un vocablo frecuente de la sociedad actual. El estrés es un fenómeno cada vez más agobiante en la sociedad moderna y prácticamente en todos los grupos poblacionales se ha producido un aumento del estrés, y mucho más por la pandemia COVID-19. En palabras de Robbins (2009)

define al estrés como “una condición dinámica en la que un individuo se ve confrontado con una oportunidad, demanda o recurso relacionado con lo que el individuo desea y cuyo resultado se percibe como incierto e importante” (p. 637). La presencia del estrés en la mayoría de los trabajos es casi inevitable, por ello Newstrom (2011) precisa que “el estrés es el término general que se aplica a las presiones que las personas sienten en la vida” (p. 385). El estrés se ha convertido en un fenómeno prácticamente inseparable del estilo de vida actual.

Pero se debe reconocer, tener un cierto nivel de estrés es bueno; lo malo es cuando el estrés aumenta tanto que se nos hace incontrolable. Si la situación no se revierte, afecta el ritmo normal de vida y produce un desgaste excesivo del organismo, manifestándose a través de síntomas físicos, emocionales o comportamentales. En esa línea, Rostagno (2005) precisa que “el estrés es un mecanismo natural, no se produce porque sí. La naturaleza tiene un uso para él y es la forma que tiene el organismo de protegerse. La naturaleza es sabia: nos prepara para luchar o huir. Si el individuo percibe que puede con la amenaza, la enfrenta y lucha. Si percibe que no puede, huye” (p. 3). Por consiguiente, el estrés en los docentes es una preocupación cada vez más relevante en el panorama educativo actual.

Entonces, a partir de lo expuesto, vale la pena hablar del bienestar emocional para referirse al estado de ánimo en el cual un docente se siente bien, tranquilo y percibe que domina las emociones y tiene la suficiente capacidad de hacer frente a las presiones del día a día, siendo la base para lograr una vida sana, feliz y plena. Por lo tanto, abordar el bienestar emocional de los docentes no solo es un acto de cuidado hacia ellos, sino también un paso esencial para garantizar una educación de calidad.

Para lograr el bienestar emocional se necesita encontrar un balance en todos los aspectos de la vida, tanto: física, mental, emocional y espiritual. Entonces, las

instituciones educativas deben implementar estrategias integrales como proporcionar un entorno de trabajo que fomente el apoyo y la colaboración entre los docentes; comunicación abierta y la creación de espacios para compartir experiencias y desafíos; capacitación en técnicas de manejo del estrés y la promoción de prácticas de autocuidado, como el ejercicio físico y la meditación, pueden ayudar a los docentes a enfrentar las presiones laborales de manera más saludable. Ello ayudará a poder disfrutar la vida y a la vez de afrontar los problemas diarios que van surgiendo, ya sea tomando decisiones, lidiando y adaptándose a situaciones difíciles o dialogando acerca de necesidades o deseos. De ahí que, autores como (Gómez et al., 2007, p. 314), partan de la premisa que bienestar emocional se refiere a “lo que las personas piensan y sienten con respecto a su vida y las conclusiones que sacan cuando evalúan su existencia” y está relacionado al sentir mayores emociones positivas que negativas, cuando se comprometen en actividades interesantes y están satisfechos con sus vidas (Cuadra y et al., 2003).

La educación cotidiana en los distintos niveles y en diversos ámbitos confirma la necesidad de incluir la educación emocional en el currículo escolar y aportar sus múltiples beneficios a la educación de las generaciones futuras y de los docentes que las acompañan en el proceso de aprendizaje. Incluso la podríamos señalar como un saber necesario de adquirir por las familias, para que sus hijos e hijas la reciban desde que nacen y durante toda su vida.

Por su parte, Bisquerra et al., (2012) sostiene que la educación emocional es “un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como un elemento esencial del desarrollo humano, con objeto de capacitarlos para la vida y con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social” (p.1). Por tanto, con la educación emocional se pretende desarrollar las

competencias emocionales. Las competencias emocionales entendidas como un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias a realizar para la vida (Biquerra et al., 2007).

Para concluir este apartado, se señala la necesidad de una nueva visión del estudio de la vida de los docentes más allá de los aspectos cognitivos e intelectuales; se resalta la importancia del uso y gestión de la educación emocional para comprender el curso de la vida de las personas sin afectar su bienestar y desarrollo emocional, como lo afirma Goleman (1995) que existen habilidades más importantes que la inteligencia académica a la hora de alcanzar un mayor bienestar laboral, personal, académico y social. Al priorizar el bienestar emocional de los docentes, estamos creando las bases para un sistema educativo más equitativo, afectivo y humano, donde la pasión por enseñar y aprender pueda prosperar sin las cadenas del estrés innecesario.

#### **2.2.4. Cerebro, emociones y la respuesta al estrés**

Los seres humanos tienen la capacidad de disponer de un amplio abanico de emociones que se sienten a lo largo de la vida según diversas situaciones que se vive. A veces, se puede detectar un tipo de emoción determinada que aparece de forma aislada, que es posible reconocer, pero en otras oportunidades percibimos una serie de sentimientos unificados (Koruklu et al., 2022). Así, en el agitado mundo de la educación, los docentes se enfrentan a una serie de desafíos emocionales y cognitivos que pueden tener un impacto profundo en su bienestar y desempeño.

En la forma en que los docentes experimentan y responden al estrés, el cerebro, desempeña un papel fundamental con su red de conexiones neuronales. En situaciones estresantes, el cerebro activa el sistema de respuesta al estrés, que incluye la liberación de hormonas como el cortisol y la adrenalina (McEwen et al., 2015). Estas hormonas preparan al cuerpo para lidiar con la amenaza percibida, aumentando la atención y la

energía. Sin embargo, cuando el estrés se vuelve crónico, el impacto negativo en el cerebro puede ser significativo. El hipocampo, una región clave para el aprendizaje y la memoria, puede sufrir reducciones en su tamaño y funcionamiento, lo que puede afectar la capacidad de los docentes para recordar información crucial y adaptarse a nuevas situaciones.

El cerebro es la base de lo que se percibe, hace, siente y piensa, asimismo, es el órgano que percibe y reconoce el entorno, influye y responde en él, integra el pasado y el presente, y lo que es fundamental: anticipa el futuro lleno de incertidumbre. Entonces, ¿Te ha sucedido que has sentido una mezcla de ira y tristeza a la vez?, ¿Has percibido en tu organismo que surge una exaltación de alegría, pero miedo en simultáneo por un reto nuevo? y ¿Por qué interesa saber más sobre las emociones, cerebro y cómo intervienen frente al estrés? Lo que mueve al ser humano son las emociones. Acompañan desde el nacimiento. Están presentes en la formación de la personalidad. Razón por la cual, Norman (2004, p. 25) afirma que: “Sin emoción la capacidad que tenemos de tomar decisiones se vería dañada. La emoción consiste siempre en juzgar, nos ofrece información inmediata acerca del mundo”.

Las emociones, están arraigadas en la actividad cerebral. En el ámbito educativo, las emociones juegan un papel fundamental en la forma en que los docentes interactúan con sus estudiantes y colegas. La empatía, por ejemplo, es un mecanismo esencial en la construcción de relaciones sólidas entre integrantes de la comunidad educativa. La empatía no solo involucra la comprensión cognitiva de los sentimientos de otros, sino también una respuesta emocional que surge de la activación de áreas cerebrales específicas, como la ínsula anterior. (Tornese et al. 2017, p. 274). Cuando los docentes experimentan estrés crónico, su capacidad para sentir y expresar empatía puede verse comprometida, lo que a su vez puede afectar la calidad de la enseñanza-aprendizaje y la

conexión con los estudiantes. Sin lugar a duda las emociones hacen más listas a las personas y por su parte, el cerebro, a través del sistema límbico, es el mejor aliado para procesar las emociones y responder al estrés.

La respuesta al estrés en los docentes no solo tiene consecuencias emocionales, sino también cognitivas. El estrés excesivo acarrea una "carga cognitiva" en la que el cerebro se ve agobiado por la cantidad de información y tareas que debe procesar. Esto resulta en dificultades para tomar decisiones, planificar actividades pedagógicas de manera efectiva y mantener la concentración en el aula. Asimismo, puede influir en la plasticidad cerebral, la capacidad del cerebro para adaptarse y cambiar en función de la experiencia. Un estrés crónico puede limitar la plasticidad, lo que obstaculiza la capacidad de los docentes para incorporar nuevos enfoques, estrategias pedagógicas y abordar las necesidades cambiantes de los estudiantes (García et al. 2014).

Finalmente, estudiar la relación entre el cerebro, las emociones y la respuesta al estrés en los docentes provee una visión valiosa de los desafíos que enfrentan en su labor diaria. La comprensión de estos procesos desde una perspectiva neurocientífica puede informar la implementación de estrategias efectivas de manejo del estrés y promoción del bienestar emocional en los educadores. Al apoyar la salud mental y cognitiva de los docentes, no solo se beneficia su calidad de vida, sino también el proceso educativo en su totalidad, contribuyendo a la formación de estudiantes más comprometidos y resilientes.

#### **2.2.4.1. Sistema límbico - “cerebro emocional” y la relación con las emociones complejas de los docentes en el contexto educativo**

Los órganos del cuerpo humano están conectados al sistema nervioso que a su vez está controlado por el sistema límbico “cerebro emocional”, por tanto, se deduce que el sentir, los estados de ánimo y las emociones básicas y complejas son quienes



regulan y controlan la expansión o contracción de los órganos del cuerpo. En el contexto educativo, donde los docentes se enfrentan a una diversidad de desafíos emocionales, el sistema límbico juega un rol decisivo en la forma en que experimentan y gestionan las emociones. Visto desde esta perspectiva, vale explorar la relación entre el sistema límbico, las emociones complejas de los docentes en el ámbito educativo y cómo esta interacción influye en la gestión del estrés.

Según, Arce (2017) afirma que el sistema límbico “es el principal responsable de la vida emocional del ser humano” (p. 45). Entonces, cumple un rol fundamental en las respuestas fisiológicas ante ciertos estímulos al cual los individuos se ven expuestos continuamente y que provocan emociones como el miedo, la ira, alegría, la ansiedad (miedo – anticipación) o la desesperación (miedo y tristeza). Por ejemplo, si nos enfrentamos a una situación que nos asusta, nos mantendrá alerta. Del mismo modo, interviene en el control de la respuesta al estrés y la alteración en la función de sus estructuras interviene en la producción de los estados de ansiedad y depresión.

El sistema límbico incluye estructuras como el hipotálamo, el hipocampo, la corteza orbitofrontal y la amígdala, está involucrado en la regulación de las emociones, la memoria, planificación y creación de estrategias. En particular, la amígdala, tal cual “director de orquesta”, detecta y procesa los estímulos emocionales, desempeñando un papel clave en la evaluación de amenazas y la activación de respuestas de lucha o huida (Feinstein et al., 2010). En el contexto educativo, los docentes experimentan una extensa gama de emociones complejas, que van desde la satisfacción y el orgullo hasta la frustración y el agotamiento. Estas emociones están influenciadas por factores como el rendimiento académico de los estudiantes, las interacciones en el aula, interacciones con los padres de familia y las expectativas profesionales.

En general, diversos órganos del cuerpo humano van reaccionando a información o estímulos provenientes del mundo externo o interno del individuo, asimismo, a controlar emociones para tener una mejor calidad de vida y mejores interrelaciones en distintos ámbitos de la vida profesional y personal. De tal forma que, Frijda (2001), afirmase que las emociones dicen qué hechos son verdaderamente importantes para la vida. En esa misma línea (Mora, 2012) manifiesta que la emoción es ese motor que todos llevan dentro. Se trata de la energía que “empuja a vivir”. De este modo, la calidad de vida personal depende de la capacidad de sentir y expresar las emociones de acuerdo con el valor real que las despierta, de regularlas y generar sentimientos que suplanten a los no deseables.

Las emociones complejas de los docentes tienen un impacto significativo en su bienestar y en la calidad de su enseñanza-aprendizaje. La satisfacción y el sentido de logro que surgen de ver el progreso de los estudiantes genera una retroalimentación positiva en el sistema límbico, fortaleciendo la motivación y el compromiso. Sin embargo, las emociones negativas, como la frustración ante la falta de progreso o la sensación de agobio, activan respuestas de estrés que pueden afectar la salud física y mental de los docentes a largo plazo. (Taberneró et al., 2013).

La gestión del estrés docente está intrínsecamente vinculada al sistema límbico y su capacidad para regular y modular las respuestas emocionales. Cuando el sistema límbico se encuentra en un estado de hiperactividad crónica debido al estrés, conlleva a una disminución de la regulación emocional, dificultando la adaptación saludable a situaciones desafiantes. Además, la respuesta excesiva del sistema límbico a las emociones negativas podría afectar la capacidad de los profesores para mantener un ambiente de aprendizaje positivo y para mantener relaciones constructivas con los integrantes de la comunidad educativa.

De este modo, el sistema límbico desempeña un papel vital en la forma en que los docentes experimentan y gestionan las emociones complejas en el contexto educativo. La comprensión de esta relación ofrece una base para desarrollar técnicas y estrategias de manejo del estrés dirigidas a promover el bienestar emocional de los docentes. Por lo tanto, si se reconoce la influencia del sistema límbico en las respuestas emocionales y en la gestión del estrés, conducirá a cultivar un entorno educativo más saludable y empático, donde los docentes tengan que sobrellevar los desafíos con resiliencia y mantener un impacto positivo en la educación de las generaciones futuras.

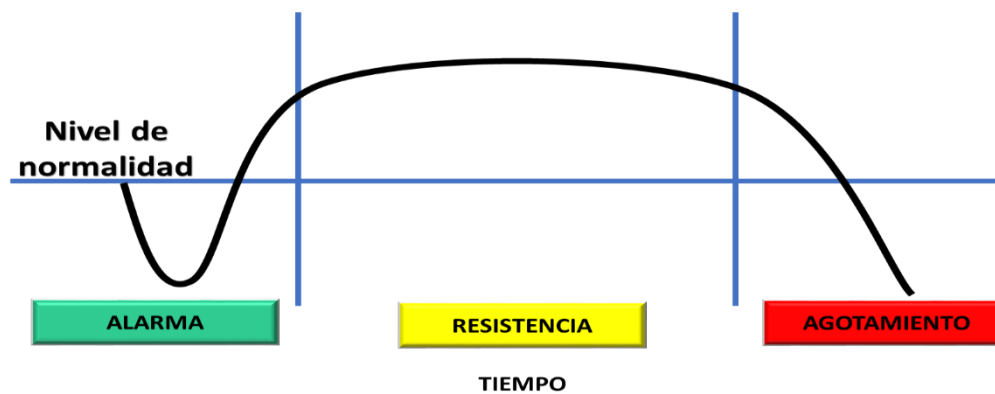
#### **2.2.5. Teoría del estrés de Hans Selye y el bienestar emocional en los docentes**

El estrés es algo común en la vida cotidiana. Todas las personas y de manera especial los docentes se han enfrentado en algún momento a una situación estresante provocado por una situación triste o alegre. El problema aparece cuando no hay la capacidad de controlarlo y se prolonga en el tiempo ya que influye en la vida cotidiana y por lo tanto en la salud. De modo que, si se desea mejorar el bienestar emocional es necesario cambiar el estilo de vida actual y hacerlo más saludable.

En efecto, la teoría del Estrés o Síndrome General de Adaptación (SGA) tal y como lo denominó Hans Selye en el año 1936, explica cómo reacciona el organismo ante un estímulo estresante y cuáles son las respuestas fisiológicas que da para adaptarse o luchar contra él. El estrés, una respuesta natural y adaptativa, puede ser beneficioso para la activación fisiológica del organismo dependiendo de su medida, pero si es muy frecuente e intenso, puede ser perjudicial para la salud. Por tanto, es importante comprender que la respuesta del cuerpo al estrés se divide en tres etapas: primero, la alarma, cuando el cuerpo detecta el estresor; segundo, la resistencia, cuando el cuerpo responde al estresor; y finalmente, el agotamiento, cuando el cuerpo se cansa debido a la intensidad y duración del estresor.

## Figura 2

### *Fases del síndrome de adaptación general*



*Nota.* El estrés laboral análisis y prevención. Vidal (2019).

Ahondando más en la primera fase, cualquier causa, agente o circunstancia percibida por el organismo como amenazante o de riesgo, es decir, estresante, rompe el equilibrio. Por estar expuesto a una situación que le genera tensión, el organismo se prepara para una acción de lucha o fuga, que es esencial para la preservación de la vida. Después de este *shock*, el cuerpo realiza una serie de ajustes o reacciones fisiológicas que activan el eje hipofisario-hipotalámico-suprarrenal, como el sistema nervioso vegetativo, para restablecer el equilibrio. Concretamente, en caso de agresiones físicas y mentales, el eje hipofisario-hipotalámico-suprarrenal actuará sobre ciertas glándulas del hipotálamo e hipófisis (ubicadas en la parte inferior del cerebro) y suprarrenales (ubicadas en los riñones). El hipotálamo libera la hormona CRF, también conocida como factor liberador de corticotropina, la cual influye en la hipófisis para desencadenar la secreción de la hormona adrenocorticotropa. Esta hormona afecta las glándulas suprarrenales para producir corticoides (glucocorticoides y andrógenos) en el torrente sanguíneo. Las catecolaminas y el cortisol, también conocidos como las "hormonas del estrés", son dos de los glucocorticoides más importantes (Vidal, 2019). Por el contrario, el sistema nervioso vegetativo actúa de manera involuntaria e inconsciente para

mantener y recuperar el equilibrio fisiológico del organismo. La secreción de las hormonas catecolaminas, como adrenalina y noradrenalina, es necesaria para activarla. La primera de ellas, la adrenalina, se segrega principalmente por la médula suprarrenal en situaciones de estrés mental y ansiedad. La segunda, noradrenalina, se libera por las terminaciones nerviosas simpáticas cuando hay estrés físico o situaciones de alto riesgo. Las hormonas cortisol, adrenalina y noradrenalina ponen al cuerpo en alerta, lo que provoca los cambios fisiológicos característicos de esta fase. (Serrano et al., 2009).

Pero, en la segunda fase, después de lograr los ajustes de la fase anterior mediante un contrashock, el cuerpo ya tiene sus parámetros orgánicos restaurados y mejorados, por lo que se enfrenta y busca solucionar la situación o circunstancia que se considera estresante. Si el cuerpo está expuesto a esta situación de estrés durante un período prolongado de tiempo, su capacidad de resistencia puede verse disminuida, lo que resulta en la ruptura del equilibrio alcanzado, conocido como *alostasis*. Esto puede causar síntomas psicofísicos como problemas de memoria, irritabilidad, sensación de cansancio constante, entre otros, y probablemente empeorará en la etapa final. Sin embargo, si el esfuerzo realizado por el organismo en la persona permite lograr la solución, el Síndrome General de Adaptación se eliminará. (Romero, 2008).

Si la situación o circunstancia percibida como estresante persiste o se repite con frecuencia, el organismo pierde su capacidad de resistencia y los parámetros orgánicos vuelven a disminuir. En la etapa final del SAG, el organismo agota su reserva de energía adaptativa y cae en extenuación, lo que significa que se rompe completamente su homeostasis o equilibrio. En esta situación, en la etapa mencionada, aparecen diversas enfermedades psicosomáticas que agotan al cuerpo (hipertensión, trastornos gastrointestinales o migrañas, entre otras afecciones), lo que dificulta lograr un bienestar emocional.

La teoría del estrés de Seyle se centra exclusivamente en las respuestas fisiológicas del organismo, sin tener en cuenta que los efectos de las causas o agentes percibidos como estresantes pueden estar mediados por factores psicológicos. Esto se deriva de la secuencia de fases expuestas para el SAG. En virtud de ello, García (2011, p. 11) hace referencia al estrés como: “un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química”.

En el contexto educativo, antes de conocer qué era eso del COVID-19 los docentes estaban en el nivel normal de resistencia, porque se hablaba de lo bien que se había pasado las navidades, y comenzaba a planear la bienvenida a los estudiantes. De pronto en los medios internacionales y nacionales se comienza a oír que apareció el llamado “coronavirus”, entonces era algo que se debería tomar en serio; ya cuando se detectó la primera persona contagiada en el Perú, se planteó la activación de un estado de miedo, iniciando la fase de alarma. Entonces, al activarse oficialmente el estado de alarma, que no es más que, la fase de resistencia, en donde se tenía que cambiar rutinas, adaptarse a la modalidad virtual, permanecer por muchas horas frente a una pantalla, sobrecarga laboral: explicar a la familia, estudiantes, padres de familia, entre otros cambios. Paradójicamente, en esta fase, el nivel de rendimiento es mayor. El cuerpo se encuentra en modo supervivencia en estado puro al estrés para evitar el agotamiento, buscando estabilidad. Por consiguiente, si esta fase falla, es decir, si los mecanismos de adaptación ambiental o regulación emocional no funcionan, se pasa a la fase de agotamiento, donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales de la persona comienzan a manifestarse. En este punto, es hora de descansar, recuperar energías, retomar las rutinas, gestionar las emociones; de no ser así, se correría el riesgo de caer en la siguiente fase de cronificación, que a pesar de descansar las mismas horas

que antes se siente cansado, se nota con menos energías que antes de que comenzara la pandemia.

El bienestar emocional de los docentes es básico para un entorno educativo saludable y efectivo. Cuando los educadores experimentan altos niveles de estrés, su capacidad para mantener la empatía, la paciencia y la creatividad en el aula puede verse comprometida. La fatiga emocional entorpece la interacción con los estudiantes y la capacidad para gestionar los desafíos del entorno institucional. Además, el estrés crónico conlleva al síndrome de *burnout*, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del rendimiento laboral.

Para finalizar, quiero enfatizar que, el estrés depende tanto de factores intrínsecos como extrínsecos, de cosas que se puede controlar y cosas que no. Sin embargo, es posible aprender a gestionarlo emocionalmente de otra manera. Sobre todo, tomando la iniciativa de controlar aquello que depende exclusivamente de uno mismo. Vivir sin estrés es, sin duda, el sueño de los docentes que se sienten atrapados por esta sensación tan desagradable. No obstante, una pequeña dosis diaria de estrés es necesaria para mantenernos activos, despiertos y dispuestos a enfrentar los retos diarios. El estrés no es tan malo como parece, lo malo es dejarse arrastrar por él, de forma que en intensidad y duración sea mayor de aquello que podemos gestionar.

#### **2.2.6. Resiliencia y adaptación de la inteligencia emocional docente frente al estrés generado por la pandemia de COVID-19**

El contexto laboral actual exige que los seres humanos sean adaptables a los cambios constantes. Las instituciones deben de estar conformadas por docentes, con inteligencia emocional, ya que a partir de ello podrán ser resilientes ante la crisis del contexto y pandemia y contar con un desempeño más elevado; como el trabajo en equipo, tener nuevos logros, cambios de adaptación y cuyo pensamiento este al servicio

de sus semejantes, contando la capacidad de influir en las mismas de manera positiva. (Delors, 1996). Solo así el estrés docente se podrá manejar de la mejor manera, considerando que, la inteligencia emocional actúa como moderadora frente al estrés y las estrategias de afrontamiento frente a dicho estrés. Pero ¿cuál es la relación de la inteligencia emocional y el estrés docente en contexto de pandemia? Los docentes a través de los años han tenido desafíos y retos por los cambios educativos y de manera particular por la pandemia por el COVID- 19, entonces, se necesita el uso de la inteligencia emocional, en la cual se une y vincula con su entorno de manera efectiva, tanto con sus estudiantes, institución educativa y en las acciones pedagógicas dentro de las aulas de clases, para estar satisfechos en el trabajo, promover la resiliencia, empatía y abordar el estrés.

Aunque no es necesario afirmar que los psicólogos han estudiado la inteligencia emocional, se han realizado estudios significativos sobre el tema desde una perspectiva biológica. Los estudios de Joseph LeDoux demostraron de manera teórica y experimental que la amígdala conecta los cerebros racional y emocional. (LeDoux, 1995). Goleman (2011) percibió la inteligencia emocional como el conjunto de rasgos que ayudan a resolver las dificultades diarias. Para lograrlo, es necesario contar con la automotivación, superar la decepción, controlar la gratificación aplazada, controlar el humor, evitar trastornos que disminuyan la capacidad cognitiva, ser empático y fomentar la esperanza. Con el tiempo, este modelo ha mejorado y su última versión propone que la inteligencia emocional está compuesta por cuatro dimensiones que a la vez contienen competencias: a) Conocimiento de uno mismo: se compone de la competencia de autoconocimiento emocional, que incluye la capacidad de prestar atención a las señales internas, reconocer que los sentimientos influyen en el desempeño del trabajo, reconocer la intuición y poder comunicar explícitamente los sentimientos. b)



Autorregulación: esta dimensión muestra cómo una persona interactúa con su mundo interno para su propio beneficio y el de los demás. Las competencias que conforman esta dimensión incluyen autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo. c) Conciencia social: esta dimensión fomenta las relaciones interpersonales saludables, desarrolla la empatía y aumenta la conciencia organizacional. d) Regulación de relaciones interpersonales: esta dimensión muestra cómo persuadir e influir en los demás; incluye el trabajo en equipo, el manejo de conflictos, la influencia y el liderazgo inspirador.

Bar-On (2006), después de realizar investigaciones sobre la inteligencia socioemocional, desarrolló un modelo llamado *Emotional Social Intelligence* que se basa en cinco dimensiones fundamentales, que son: a) Intrapersonal: esta dimensión se basa en tener conciencia de las propias emociones y saber expresarlas; las competencias que la componen son el autorreconocimiento, la autoconciencia emocional, el asertividad, la independencia y la autoactualización. b) Interpersonal: esta dimensión tiene un impacto significativo en la conciencia social y las relaciones interpersonales, y sus componentes incluyen empatía, responsabilidad social y relaciones interpersonales agradables. c) Manejo del estrés: esta característica es importante para el manejo y la regulación emocional, y sus componentes incluyen el control de impulsos y la tolerancia al estrés. d) Adaptabilidad: esta área se enfoca en el control del cambio y sus componentes son la flexibilidad, la evaluación de la realidad y la resolución de conflictos. e) Humor: este aspecto analiza cómo el optimismo y la felicidad son los factores motivadores para manejar la vida.

El estrés al estar implicada en la reacción física y psicológica se relaciona con la inteligencia emocional (Ranasinghe et al., 2017). El estrés es la respuesta biológica y psicológica a un agente, estímulo o estresor, que puede ser controlado por estrategias de

afrontamiento que incluyen la inteligencia emocional, que es la habilidad de reconocer las emociones y sentimientos propios y los de los demás.

El estrés docente en la pandemia se derivó de múltiples fuentes: la adaptación a nuevas tecnologías, la preocupación por la salud personal y de los seres queridos, la falta de contacto humano directo y la presión por mantener la calidad educativa en un entorno virtual. Esta tensión generó efectos negativos en el bienestar emocional y la salud mental de los docentes. Entonces, gracias a sus herramientas de la inteligencia emocional, como: la autorregulación que permite manejar las emociones negativas y evitar respuestas impulsivas y la empatía que ayuda a entender las preocupaciones de los estudiantes y adaptar su enfoque pedagógico en consecuencia; contribuyen a abordar el estrés de manera saludable.

Por otro lado, la inteligencia emocional fue esencial para promover la resiliencia docente; lo que implicó tener la capacidad de recuperarse de las adversidades y mantener un nivel de funcionamiento eficaz. Vale decir que los docentes con alta inteligencia emocional estuvieron mejor equipados para afrontar los retos de la pandemia y recuperarse de momentos de estrés. De igual importancia, la capacidad de adaptación y la flexibilidad emocional les permitió encontrar soluciones creativas a los problemas y mantener una actitud positiva a pesar de las dificultades.

De este modo, la inteligencia emocional se ha convertido en una herramienta notable para los docentes en el contexto de la pandemia del COVID-19. A medida que afrontaron grandes desafíos y niveles elevados de estrés, la inteligencia emocional les ha brindado la capacidad de reconocer y gestionar sus emociones, comprender las de los demás y mantener conexiones significativas. Al promover la resiliencia y la adaptación, la inteligencia emocional se ha transformado en una habilidad primordial para

garantizar la salud mental y el bienestar emocional de los docentes en tiempos de crisis e incertidumbre.

### **2.2.7. Impacto emocional personal de la pandemia en los docentes**

El ámbito educativo se vio afectado por una serie de problemáticas y cambios sin precedentes. A pesar de que, por norma general, se puso siempre el foco de atención en los estudiantes, también es cierto que los docentes sufrieron un enorme impacto psicológico, laboral y emocional durante el extraño y complejo curso 2019-2021, así como durante el confinamiento, han sido profundos y diversos.

La transición rápida a la enseñanza a distancia y la interrupción de las rutinas familiares y laborales generaron una gama de reacciones emocionales en los docentes. Los problemas con los que se tropezaron los docentes cuando, de un día para otro, se comunicó el cierre de las instituciones educativas fueron diversos, como, por ejemplo: Conciliar la vida laboral y personal con hijos e hijas en casa y, en ocasiones, con un solo medio informático para una familia de varios miembros. El trabajo de un docente casi nunca termina, no tiene un principio ni un fin. Siempre hay algo que hacer: mejorar la planificación curricular, participar en algún curso nuevo de formación, implementar un nuevo proyecto de innovación, conocer alguna estrategia metodológica, adaptación de algún *software* o aplicación, preocupación por el rendimiento de los estudiantes en un entorno virtual. Esto conllevó a que muchos docentes, tal vez por su compromiso como educadores, meritocracia, temor a la crítica u otras razones, no sepan cuándo parar. Y, es más, los docentes que tenían cargos directivos tuvieron que enfrentar una compleja situación laboral y emocional, sin límites de horarios, vacaciones, inclusive hasta sábados y domingos; todo con la finalidad de asegurar la educación de los estudiantes; en un contexto nunca antes visto (García, 2021, p.99).

Las maestras y maestros de instituciones educativas rurales sufrieron los diferentes efectos que ha tenido la pandemia de COVID-19 en sus vidas. El aislamiento social y la falta de interacción en persona con estudiantes y colegas afectó su bienestar emocional. No obstante, la pandemia sirvió de experiencia para los educadores, pues, su flexibilidad emocional y disposición para aprender nuevas habilidades fueron aspectos clave en su capacidad de enfrentar la adversidad.

Para concluir, el impacto emocional personal de la pandemia en los docentes ha sido amplio y variado. El estrés y el aislamiento emocional fueron desafíos constantes en su labor. Sin embargo, gracias a su resiliencia y adaptabilidad demostraron compromiso con la educación y habilidad para enfrentar situaciones difíciles con determinación. La atención a su bienestar emocional, mediante la implementación de programas de apoyo y la promoción del autocuidado, es esencial para garantizar su salud mental y continuar proporcionando una educación de calidad en tiempos desafiantes.

#### **2.2.8. Una reflexión de la teoría del estrés *versus* el modelo de estrés docente en el contexto laboral**

La teoría del estrés y el modelo de estrés docente son dos enfoques que nos permiten entender cómo el estrés afecta a los humanos en el entorno laboral. Aunque comparten similitudes, también difieren en aspectos importantes. Este apartado plantea reflexionar sobre las diferencias clave entre la teoría del estrés general y el modelo de estrés docente, resaltando cómo este último aborda las particularidades y desafíos específicos que enfrentan los docentes en su profesión.

La teoría del estrés se basa en la premisa de que el estrés es una respuesta fisiológica y psicológica ante situaciones que percibimos como amenazantes o desafiantes (Selye, 1956, como se citó en Sandín, 2003, p. 143). El estrés se constituye

en tres etapas: *Alarma* de acción, esta etapa comienza cuando el individuo se expone a una situación nueva. El cerebro empieza a analizar lo que está pasando en su entorno y libera adrenalina. Automáticamente el cuerpo se prepara para enfrentar el acontecimiento e inmediatamente se incrementa la frecuencia cardiaca y los músculos se ponen tensos. (Seyle, s.f., como se citó en Orozco, 2018). *Resistencia*, el cuerpo de la persona está aún lo suficientemente preparada y capacitada para tolerar y acomodarse a la situación generadora de estrés, aunque con una resistencia menor. Si la situación generadora de estrés se mantiene puede llegar a desgastar los mecanismos de afrontamiento de la persona a gran velocidad. Al eliminar el estrés, el cuerpo vuelve a operar con total normalidad. (Seyle, s.f., como se citó en Orozco, 2018). *Agotamiento*, en esta etapa es donde mayores problemas puede tener la persona ya que la situación estresante no cesa, lo cual provoca que el cuerpo siga operando en protección al estrés y el nivel de aguante se disminuya. De esa forma el estrés puede tornarse peligroso ya que se presenta de manera constante, imposibilitando la recuperación física y también la psicológica. (Seyle, s.f., como se citó en Orozco, 2018)

Se habla de estrés laboral cuando surge algún tipo de situación que se considere amenazante y que esté directamente ligada a la institución en la cual se desempeña. El estrés desestabiliza el bienestar de la persona. Los docentes lo consideran como experiencia de emociones negativas y desagradables para su salud física y mental, que resultan de las exigencias de sus funciones y las condiciones de trabajo a las que son sometidos (Kyriacou, 2003). Así, si se presenta de manera constante puede convertirse en Burnout, ocasionando cansancio físico y emocional, inasistencias laborales y generando daños colaterales al empleado y a la institución educativa.

Por su parte en el modelo del estrés docente, se enfoca específicamente en el estrés que experimentan los educadores en el ámbito escolar. Este enfoque reconoce que

la profesión docente es única y que los docentes enfrentan desafíos emocionales, cognitivos y relacionales que van más allá de lo que se encuentra en otros trabajos. Este modelo considera seis componentes básicos: Estresores ocupacionales: aspectos del trabajo considerados por el docente como desencadenantes o agentes estresores. Estresores no ocupacionales: aspectos de la vida que no están relacionados con el trabajo pero que afectan el funcionamiento adecuado en el trabajo (problemas familiares, problemas económicos o problemas de salud). Valoración: una evaluación cognitiva que percibe el profesorado sobre su trabajo que determina que cualquier parte de su trabajo puede convertirse en un estresor. Estrategias de afrontamiento: los esfuerzos de los docentes para controlar, cambiar o evitar situaciones o sucesos estresantes. Respuesta y síntomas al estrés: manifestaciones del profesional cuando se siente o percibe estrés, ya sea fisiológico (estado de activación), psicológico (estado anímico) o conductual (alteraciones en el rendimiento laboral). Características individuales: aspectos propios que definen al profesional de la enseñanza que influyen en sus experiencias de estrés por su trabajo, tales como sociodemográficas, tipo de personalidad o valores personales. (Kyriacou, 2001). Pues los docentes enfrentan una presión constante para cumplir con altas expectativas académicas y, al mismo tiempo, deben lidiar con la gestión de aulas, mantener relaciones efectivas con los estudiantes y lidiar con las demandas administrativa

Una diferencia principal entre la teoría del estrés general y el modelo de estrés docente está en la comprensión de las fuentes de estrés. La teoría del estrés general se centra en las situaciones estresantes en términos generales, mientras que el modelo de estrés docente reconoce que las fuentes de estrés en la enseñanza pueden ser únicas y variadas. Los docentes pueden experimentar estrés debido a la falta de recursos, la

presión por el rendimiento de los estudiantes, la adaptación a nuevas tecnologías o la gestión de comportamientos desafiantes en el aula.

En resumen, la teoría del estrés y el modelo de estrés docente son enfoques valiosos para comprender cómo el estrés afecta a los individuos en el ámbito laboral. La teoría del estrés general suministra una base amplia para comprender el estrés en diversas ocupaciones, el modelo de estrés docente reconoce las particularidades y desafíos únicos que afrontan los docentes en su profesión. Este enfoque es fundamental para abordar el estrés en el contexto educativo y para garantizar que los docentes puedan mantener una enseñanza efectiva y proporcionar un ambiente de aprendizaje saludable para sus estudiantes.

### **2.2.9. Los estresores y su impacto en la satisfacción laboral docente en la actualidad**

La labor docente es una profesión noble y fundamental en la sociedad, pero también es una de las más exigentes y estresantes. Los docentes enfrentan una serie de estresores en su trabajo diario que pueden tener un impacto significativo en su satisfacción laboral y, en última instancia, en su bienestar general. En esta sección, se exploran los estresores comunes que afectan a los docentes en la actualidad y se analiza su impacto en la satisfacción laboral de estos profesionales de la educación.

Los docentes, en su papel fundamental de educadores, enfrentan una serie de estresores que desgastan su satisfacción laboral. Uno de los estresores más destacados es la carga de trabajo muy alta, que incluye planificar EdAs, sesiones de aprendizaje, preparar materiales, corregir tareas y exámenes, y atender a los padres de familia. La gestión de aulas, las reuniones administrativas y las expectativas de rendimiento de los estudiantes generan una presión constante sobre los docentes. Esta carga de trabajo

excesiva a menudo se traduce en horas de trabajo prolongadas fuera del horario escolar, lo que interfiere su vida personal y aumenta los niveles de estrés (Hakanen et al., 2006).

Otros estresores, el bajo salario de los docentes, lo que genera sentimientos de frustración y desigualdad. En Perú, la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) de un maestro de educación básica es de 2850 soles mensuales. La falta de recursos y apoyo, los docentes suelen tener que trabajar en condiciones de infraestructura deficiente, con pocos recursos tecnológicos y materiales adecuados para abordar las necesidades de los estudiantes con diversidad de habilidades y necesidades. La falta de apoyo administrativo y la escasa capacitación y desarrollo profesional también contribuyen a la sensación de desafío constante (Skaalvik et al., 2015). También, las políticas educativas cambiantes generan incertidumbre y ansiedad entre los docentes. La presión para cumplir con los estándares académicos y las evaluaciones estandarizadas son otros estresores importantes en la profesión docente.

Por otro lado, los estresores personales que provienen de la vida personal del docente. Los conflictos familiares pueden interferir con el desempeño laboral del docente. Los problemas de salud pueden afectar la energía y la concentración del docente. Los problemas financieros pueden generar estrés y ansiedad. Desde el punto de vista de Robbins et al., (2014, p. 199) los problemas familiares, las dificultades económicas individuales y los rasgos de personalidad son algunos de los factores personales que pueden causar estrés. Los gerentes deben tener en cuenta los factores mencionados porque los empleados llevan sus problemas personales al trabajo para tener una comprensión completa del estrés laboral. Además, hay pruebas que sugieren que la personalidad de un empleado tiene un impacto en su susceptibilidad al estrés.

Del mismo modo, los estresores sociales que provienen del contexto social en el que vive el docente. La violencia, ya sea en el hogar, en la comunidad o en el entorno



escolar, puede generar estrés y ansiedad en los docentes. La inseguridad, tanto en el hogar como en el entorno escolar, puede generar miedo y preocupación en los docentes. La discriminación, ya sea por género, raza, religión o discapacidad, puede generar estrés y ansiedad en los docentes.

En esa línea, Luthans (2002) identifica tipos de factores potenciales que producen estrés: **Factores extraorganizacionales**, o sea, los factores externos y ambientales que tienen un impacto significativo tanto en las personas como en las organizaciones: La clase social puede ser un factor de estrés debido al rápido cambio en los estilos de vida y el trabajo de las personas, el impacto de la familia en el comportamiento de las personas, el impacto de los medios de comunicación, como la televisión y la radio, y las variables sociológicas, como la raza, el sexo y la clase social, que generan diferencias en las creencias, valores, oportunidades y percepciones de las personas. **Factores organizacionales**, es decir, las fuerzas relacionadas con la organización en sí. Por ejemplo: Las políticas y estrategias de la empresa, incluidas las reglas burocráticas, la tecnología avanzada, las presiones competitivas, el recorte de personal, la remuneración variable basada en méritos, la rotación de puestos, etc. La estructura y el diseño de la organización, la formalidad y la centralización, los conflictos entre el personal de producción y el de apoyo a la alta dirección, la especialización, la ambigüedad de las funciones, la cultura organizacional limitante, etc. Los controles, la comunicación descendente, la poca realimentación sobre el desempeño, los procesos de decisión centralizados, la poca participación en las decisiones, los sistemas de evaluación punitivos, etc. Las condiciones laborales, como un ambiente desagradable con aire contaminado, condiciones laborales peligrosas, iluminación insuficiente, etc. **Factores grupales**: el impacto del grupo en el comportamiento individual. Hay dos subconjuntos de factores de estrés grupales: El grupo no está unido. Las prácticas

gregarias y el deseo de pertenencia juegan un papel muy importante en el comportamiento de las personas. Cuando un grupo rechaza a una persona debido a la forma en que están diseñadas sus tareas o porque su supervisor prohíbe o limita sus relaciones, la falta de cohesión puede causar mucho estrés. No hay apoyo social. El apoyo de uno o varios miembros de un grupo cohesionado tiene un impacto significativo en las personas porque les permite compartir sus problemas y alegrías y recibir ayuda o colaboración de los demás. **Factores individuales.** Las diferencias de personalidad: características como el autoritarismo, la rigidez, la emotividad, la extraversión, la espontaneidad, la tolerancia a la incertidumbre, la ansiedad y la necesidad de realización son factores determinantes de la tensión (pp. 397-404).

Friedman et al. (1974) popularizaron la idea de personalidad tipo A, en contraste con la personalidad tipo B, en un estudio sobre el estrés. La gente de tipo A tiene emociones y comportamientos que quieren lograr más rápidamente en menos tiempo. Se trata de aquellos que se imponen metas demasiado altas y se frustran cuando no las logran. Por lo tanto, este tipo demuestra una conexión muy cercana con el estrés y sus peligrosas repercusiones físicas, como los problemas cardíacos. El tipo B es más relajado y tranquilo, acepta las circunstancias y trabaja sin preocuparse demasiado por el tiempo o las demandas externas.

**Tabla 1***Perfiles de personalidad tipo A y tipo B*

<i>PERFIL TIPO A</i>	<i>PERFIL TIPO B</i>
Siempre está en movimiento	No se preocupa por el tiempo
Camina con rapidez	Es paciente
Come muy rápido	No es nervioso
Habla muy rápido	Juega por placer y no para ganar
Es impaciente	Se relaja sin sentimiento de culpa
Hace varias cosas al mismo tiempo	No tiene presiones ni preocupaciones
No dedica mucho tiempo a leer	Siempre está en el término medio
Está obsesionado con los números	Nunca se aburre del todo
Mide su éxito con base en la calidad	
Es audaz	
Es competitivo	
Siempre se siente presionado por el tiempo	

*Nota.* Adaptado de Friedman y Rosenman (1974).

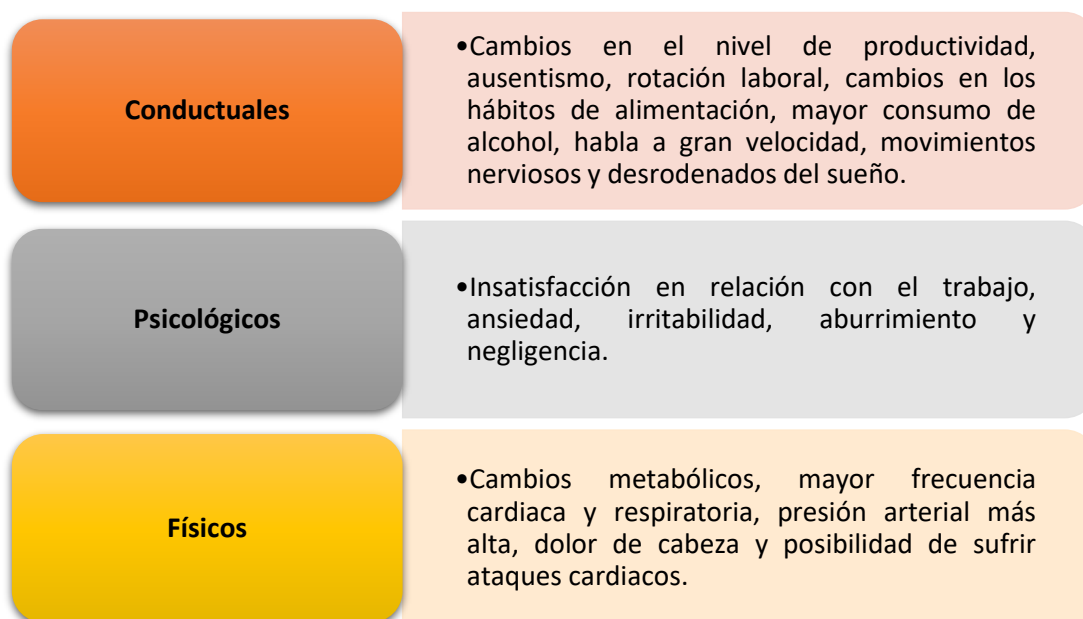
Por su parte Robbins et al. (2009) proponen tres categorías de estresores potenciales: ambientales, organizacionales y personales. Los factores estresantes pueden ser personales o relacionados con el trabajo. Cualquier tipo de cambio (personal o laboral), sin duda, puede generar estrés porque puede implicar demandas, restricciones u oportunidades. La presión de evitar errores o completar tareas en un tiempo limitado, cambios en la forma de presentar un reporte, un supervisor muy exigente o compañeros de trabajo desagradables son algunos ejemplos de estrés. A continuación, se examina cinco categorías de estresores organizacionales: a) Las demandas de la tarea que son factores relacionados con el trabajo que desempeña un empleado. El diseño del puesto de trabajo, las condiciones laborales y el lugar físico donde se realizan las actividades se encuentran entre ellas. Si los empleados creen que sus "resultados" son excesivos, las cuotas de trabajo pueden ejercer presión sobre ellos. El riesgo de estrés aumenta cuando hay más dependencia entre las responsabilidades de un empleado y las de los demás. En cambio, la autonomía tiende a reducir el estrés. La ansiedad de los empleados aumenta en entornos laborales con altas temperaturas, ruido fuerte u otras condiciones peligrosas

o indeseables. b) Las demandas de cargo se refieren a la presión que experimenta un empleado en función de su puesto en la organización. Los conflictos en el trabajo pueden generar expectativas que pueden ser difíciles de discutir o cumplir. Cuando se espera que un empleado trabaje más de lo que puede hacer, se llama sobrecarga de trabajo. Cuando las expectativas del puesto de trabajo no se comprenden claramente y los empleados no están seguros de cuáles son sus responsabilidades, se produce la ambigüedad del puesto de trabajo. c) Las demandas interpersonales provienen de otros empleados. La falta de apoyo social de los colegas y las malas relaciones interpersonales pueden causar mucho estrés, especialmente para los empleados que buscan mucho reconocimiento social. d) La estructura de una empresa puede aumentar el estrés. Las variables estructurales que podrían ser fuentes de estrés incluyen reglas excesivas y la falta de oportunidades para que un empleado participe en decisiones que lo afectan de manera personal. e) El estilo de supervisión que adoptan los gerentes de una organización se conoce como liderazgo organizacional. Algunos gerentes imponen controles demasiado rigurosos y despiden a quienes no los cumplen, o imponen de la nada presiones para alcanzar un nivel de desempeño determinado en el corto plazo. Este tipo de liderazgo se transmite al resto de la organización y finalmente afecta a todos los empleados.

Sin embargo, ¿cuáles son los signos de estrés? Muchas cosas muestran el estrés. Por ejemplo, si un empleado está bajo altos niveles de estrés, podría mostrarse deprimido, propenso a accidentes o muy dispuesto a discutir; también podría tener dificultad para tomar decisiones rutinarias, estar distraído fácilmente y otros síntomas. Aunque los síntomas de estrés pueden clasificarse en tres categorías generales: físicos, psicológicos y conductuales, todos ellos tienen un impacto significativo en la productividad de los empleados.

**Figura 3**

*Síntomas del estrés*



*Nota.* Adaptado de Robbins y Coulter (2014).

Los estresores en la profesión docente tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral de los educadores. La sobrecarga de trabajo y la falta de recursos conllevan a la fatiga y el agotamiento, lo que a su vez disminuye la satisfacción laboral (Skaalvik et al., 2015). Asimismo, la presión constante para alcanzar los propósitos académicos genera estrés y ansiedad, lo que acarrea a la insatisfacción laboral y a la pérdida de entusiasmo por la enseñanza (Van Horn et al., 2016)

La insatisfacción laboral no solo afecta el bienestar de los docentes, sino que también tiene consecuencias negativas en el desempeño de los estudiantes y en la calidad de la educación. Los docentes insatisfechos pueden ser menos eficaces en el aula y pueden tener dificultades para mantener una relación positiva con los estudiantes (Kyriacou, 2001). Además, la rotación de docentes debido a la insatisfacción laboral afecta la continuidad y la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas (Ingersoll, 2001).

En resumen, los estresores en la tarea docente son una realidad que tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral de los maestros. La alta carga de trabajo, la falta de recursos y el estrés asociado con la presión académica disminuye la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los docentes. La insatisfacción laboral no solo afecta a los educadores, sino que también influye en el desempeño de los estudiantes y en la calidad de la educación en general. Por lo que, es vital abordar estos estresores y brindar un entorno de trabajo que apoye la satisfacción y el bienestar de los docentes, reconociendo la importancia de su labor en la sociedad.

#### **2.2.10. El tecnoestrés y calidad de vida docente durante la pandemia por el COVID-19**

La pandemia del COVID-19 desencadenó una transformación sin precedentes en la educación en todo el mundo. La transición abrupta hacia la enseñanza en línea y la creciente dependencia de la tecnología educativa ha resultado en lo que se conoce como tecnoestrés, un fenómeno que ha afectado significativamente la calidad de vida de los docentes. De manera que, vale examinar el impacto del tecnoestrés en los docentes durante la pandemia y cómo este fenómeno ha influido en su calidad de vida.

El mundo laboral ha sido significativamente impactado por el uso de las herramientas de trabajo de las TIC. Aunque la tecnología es "neutra", también puede tener efectos negativos en los usuarios de TIC, que a menudo experimentan el tecnoestrés. (Laudon et al., 2008). En ese sentido vale preguntarse ¿Las TIC influyen en la calidad de vida de los docentes?

Debido a los cambios en el entorno, a la rapidez con que se producen y a la complejidad de las actividades, las nuevas formas de empleo han visto un aumento de la carga emocional y mental porque se dejan de desempeñar actividades laborales principalmente físicas para realizar trabajos mentales, donde las tareas principales del

empleado son organizar el trabajo y gestionar la ambigüedad y la incertidumbre (Peiró, 2001). La actividad laboral ha supuesto innovaciones importantes, como el trabajo con tecnologías, que, aunque se crearon para facilitar la vida de las personas, se ha demostrado que al introducirse en las instituciones han llevado a experiencias estresantes. Las experiencias mencionadas pueden provocar sentimientos de ansiedad, cansancio, escepticismo o ineficacia en las tecnologías, e incluso pueden generar dependencia. Estas experiencias se conocen como tecnoestrés.

En el ámbito educativo, las TIC son cruciales. Tanto los maestros como los estudiantes deben incorporar estas nuevas formas de aprendizaje si quieren satisfacer las necesidades de la sociedad. Sin embargo, no es una tarea fácil, y una adaptación deficiente puede tener efectos negativos e influir a nivel personal, organizacional y social. Por lo tanto, es necesario evaluar cómo afecta el desarrollo de las TIC en el trabajo docente.

Para que las TIC cumplan sus objetivos, es crucial analizar la actitud de los docentes ante los nuevos cambios, ya que a menudo pueden mostrarse reticentes a su uso y aplicación. Se sabe que la implementación de las TIC en las instituciones educativas se lleva a cabo independientemente de la evaluación de los profesores hacia ellas, por lo que al docente le queda otra opción que intentar adaptarse, lo que en muchas ocasiones puede provocar tecnoestrés, que hace referencia.

Durante los últimos años, el tecnoestrés ha sido considerado como un riesgo psicosocial emergente en las instituciones. De acuerdo con Salanova (2003) define el tecnoestrés como: "un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las tecnologías, que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de

actitudes negativas hacia éstas". Durante la pandemia, los docentes se vieron obligados a adoptar herramientas tecnológicas de forma rápida y, en muchos casos, sin la formación apropiada. Esto ha dado lugar a una serie de desafíos tecnológicos, como la falta de habilidades técnicas, problemas técnicos imprevistos y la sobrecarga de información digital.

La sobrecarga de información digital ha sido perjudicial para los docentes. La necesidad de revisar constantemente correos electrónicos, *WhatsApp*, participar en reuniones en línea y gestionar múltiples plataformas educativas ha aumentado drásticamente la carga de trabajo y la sensación de estar siempre "conectado" (García et al., 2020). Esto ha llevado a un aumento en los niveles de estrés y una disminución en la calidad de vida de los docentes.

Además, el tecnoestrés ha afectado la salud mental de los maestros. La presión constante para adaptarse a nuevas tecnologías y mantenerse al día con las demandas de la enseñanza en línea ha llevado a niveles más altos de ansiedad y agotamiento (Al Lily et al., 2020). Los docentes se enfrentan a la preocupación constante de no poder cumplir con las expectativas de sus estudiantes y de la administración, lo que agrava aún más su estrés.

En este proceso de desajuste, algunas investigaciones han demostrado el poder de la autoeficacia como un recurso para combatir el tecnoestrés. Estos procesos se enmarcan en la teoría social cognitiva desarrollada por Bandura (2001) que define la autoeficacia como «las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros. Las creencias que las personas poseen acerca de su eficacia para controlar los eventos que afectan sus vidas, influyen en las elecciones que realizan, en sus aspiraciones, en el nivel de



esfuerzo y perseverancia, en la resistencia a la adversidad, en la vulnerabilidad al estrés y en la depresión y el desempeño.

Llorens et al. (2005), trataron de demostrar el rol modulador de las creencias de eficacia entre la experiencia del *tecnostrain* y el desarrollo del *burnout*, en un estudio a 274 profesores de secundaria (57% mujeres y 43% hombres) en éste se demostró que sólo aquellos profesores que poseían bajas creencias de eficacia y por ende dudan de su capacidad para utilizar adecuadamente las TIC, desarrollaban *burnout* con el paso del tiempo.

Por su parte Salanova (2003a) pone de manifiesto la relación entre tecnoestrés y las creencias de autoeficacia en su grupo de investigación *WoNT*, la pregunta crucial fue ¿cuál es el papel de las creencias de eficacia hacia la tecnología? Por supuesto, y de acuerdo con las investigaciones realizadas el tecnoestrés está directamente relacionado con los bajos niveles de autoeficacia relacionada con la tecnología. La cuestión es que la autoeficacia juega un rol modulador en el proceso de tecnoestrés, en donde hay percepción de demandas y falta de recursos en el trabajo actual o futuro con la tecnología. Y las creencias de los usuarios en las propias competencias para afrontar con éxito el trabajo con la tecnología, desempeñan un rol crucial en el desarrollo del tecnoestrés.

El tecnoestrés acaba manifestándose en los trabajadores por unas u otras razones tales como el elevado ritmo de innovaciones tecnológicas que nos obliga a un aprendizaje continuado, la sobreabundancia de información que impide asimilarla adecuadamente produciendo el agotamiento mental, y también la dificultad de establecer límites claros entre el trabajo y otros ámbitos como la familia, ya que las TIC nos permiten trabajar «en cualquier momento y en cualquier lugar» potenciando el incremento de la «adicción al trabajo». Todo ello, influye en una percepción de

desajuste entre demandas y recursos disponibles para afrontar la tecnología que «puede» precipitar hacia el tecnoestrés (esto es, ansiedad y actitud negativa hacia la TIC) (Salanova, 2003b).

Sin embargo, es importante enfatizar que el tecnoestrés no es un fenómeno irreversible. Los educadores pueden aprender a gestionar el tecnoestrés a través de la formación en tecnología educativa, el establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal y la búsqueda de apoyo emocional. La inversión en el bienestar emocional de los docentes es esencial para mejorar su calidad de vida y su capacidad para brindar una educación efectiva.

La Calidad de Vida Laboral (CVL) presenta muchas y variadas definiciones, predominando diferentes términos como consecuencia de las experiencias de trabajo sobre la satisfacción laboral y salud mental de los individuos; mejoras para las personas y para la organización; enriquecimiento y humanización del trabajo; motivación, entre otros (Da Silva, 2006).

Estos aspectos cobran relevancia debido a que las contingencias sociales suelen provocar altos niveles de estrés que afectan la salud, la calidad de vida y la longevidad de las personas (Sandin, 2003a).

Así, la calidad de vida laboral puede estar afectada por el estrés, por ejemplo, el nivel elevado de estrés laboral puede incrementar la práctica de hábitos insanos como fumar y abusar del alcohol, o reducir la práctica de hábitos saludables como la frecuencia de ejercicio físico, etc., lo cual sugiere que el estrés no sólo puede inducir efectos directos sobre la salud, sino también efectos indirectos a través de la modificación de los estilos de vida (Sandín, 2003b).

Por su parte, Da Silva (2006) propone que la CVL es el resultado de las condiciones proveídas por una organización, las cuales impactan en la salud física,

emocional y psicológica del trabajador. Además, la calidad de vida se puede determinar por la satisfacción que el empleado siente en relación con las circunstancias que rodean sus actividades laborales (Blanch et al., 2010).

Finalmente, el tecnoestrés ha sido una consecuencia significativa de la transición a la enseñanza en línea durante la pandemia de COVID-19. Ha tenido un impacto negativo en la calidad de vida de los docentes, aumentando los niveles de estrés y afectando su salud mental. Sin embargo, con el apoyo adecuado y la formación en tecnología educativa, es posible mitigar el tecnoestrés y mejorar la calidad de vida de los educadores en este nuevo entorno educativo.

#### **2.2.11. La satisfacción laboral docente en el complejo escenario de la pandemia**

La satisfacción laboral de los docentes ha sido un tema crucial en la educación durante mucho tiempo, pero en el contexto de la pandemia del COVID-19, este aspecto se ha vuelto aún más notable y desafiante. La profesión docente, ya de por sí exigente, ha enfrentado un escenario complejo e inesperado que ha afectado profundamente la satisfacción laboral de los educadores. De ahí que es necesario explorar los desafíos y las oportunidades que este contexto ha presentado para la satisfacción laboral de los docentes.

La satisfacción laboral docente, es la complacencia que siente al ejecutar una labor educativa. Además, muestra una correlación entre lo que las personas esperan con relación al empleo y la recompensa ofrecida. Satisfacción laboral docente no es otra cosa que el placer que siente el empleado al saber que se le reconoce y se le reconoce por su labor. En el trabajo pedagógico de los profesionales de la educación, la satisfacción laboral juega un papel importante, ya que influye considerablemente en el éxito del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

En la actualidad no hay una definición universal de satisfacción laboral, hay diversas acepciones. La satisfacción laboral es percibida como una actitud, una emoción, un sentimiento, y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal.

La categorización de la satisfacción laboral de los profesores, en concordancia con las definiciones, se centran en diferentes ámbitos: unas en el ámbito afectivo o del sentimiento (Anaya y Suárez, 2007); otras se basan en el ámbito actitudinal (Vallejo, C. 2010) y otras, en el ámbito cognitivo o las percepciones sobre el propio trabajo (Carrión, et al. 2000).

Por consiguiente, coincidiendo con Anaya y Suárez (2010), consideran que en la satisfacción laboral convergen los tres ámbitos: afectivo, actitudinal y cognitivo, es decir, que al evaluar perceptivamente cómo es la vida laboral, se despierta en la persona una emoción y en función de si es positiva o no manifiesta una conducta u otra en el centro de trabajo.

Las disposiciones sanitarias en materia laboral, decretadas por el gobierno para evitar la propagación del contagio de la COVID-19 señalaron el distanciamiento y aislamiento social obligatorio; por lo que trajo consigo una serie de desafíos que han impactado la satisfacción laboral de los docentes, debido a que estaban acostumbrados a una educación tradicional (presencial) por muchos años. Uno de los desafíos más evidentes ha sido la transición abrupta a la enseñanza mediante la modalidad trabajo remoto. Los educadores se han visto obligados a adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y modalidades de enseñanza, para interactuar con ellos mismos y los estudiantes, lo que ha generado una presión adicional y, en algunos casos, una sensación de falta de preparación (Sánchez et al., 2020).

La falta de interacción en persona con los estudiantes y colegas también ha sido un desafío importante. La enseñanza a distancia ha dificultado el establecimiento de vínculos significativos con los estudiantes y limitado la retroalimentación en tiempo real (Hijo et al., 2020). La falta de contacto humano directo ha generado sentimientos de aislamiento y desconexión emocional, lo que afectó negativamente la satisfacción laboral (Aristovnik et al., 2020).

Además, la preocupación constante por la salud personal, familiar y la de los estudiantes, la gestión de aulas virtuales y la adaptación continua a situaciones cambiantes han aumentado la carga de trabajo y el estrés (Bruinsma et al., 2010a). La falta de control sobre las condiciones de trabajo y la incertidumbre sobre el futuro de la educación también contribuyeron a la insatisfacción laboral.

La pandemia mostró desafíos, pero también ha presentado oportunidades para repensar y fortalecer la satisfacción laboral docente. Los docentes han gestionado los cambios, demostraron una notable capacidad de adaptación y resiliencia. Desarrollaron nuevas habilidades tecnológicas y exploraron enfoques pedagógicos innovadores en el campo pedagógico para involucrar a los estudiantes en línea (Hodges et al., 2020).

El trabajo colaborativo y el apoyo entre docentes también aumentó en el contexto de la pandemia. La comunidad educativa ha compartido recursos, estrategias y experiencias para abordar los desafíos comunes (Aristovnik et al., 2020). Este sentido de solidaridad y apoyo mutuo ayuda a tener un impacto positivo en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los docentes.

Gracias a la pandemia se dio importancia de la salud mental y el bienestar de los docentes. Las discusiones abiertas sobre el estrés y la carga de trabajo excesiva conllevaron a un mayor reconocimiento de las necesidades emocionales de los

educadores y a la implementación de políticas y programas de apoyo por parte de los empleadores.

Se concluye, que la satisfacción laboral de los docentes en el contexto de la pandemia de la COVID-19 fue un desafío complejo con múltiples facetas, con cúmulo de acciones que condujeron a una insatisfacción laboral. Si bien los desafíos fueron evidentes, también surgieron oportunidades para la adaptación, la resiliencia, la colaboración y el enfoque en el bienestar emocional de los docentes. Así que, la satisfacción laboral de los educadores es fundamental para el éxito de la educación en estos tiempos difíciles, y es esencial abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades emergentes para garantizar que los docentes puedan continuar inspirando a las futuras generaciones.

#### **2.2.12. Los factores higiénicos y motivacionales del profesorado en la incertidumbre por el COVID-19**

El nuevo escenario de vida, que conllevó una situación inesperada de incertidumbre cambios constantes y las demandas inusuales provocada por el COVID-19, han impactado tanto en los factores higiénicos como motivacionales de los docentes; conllevando a que las entidades de educación nacionales, regionales, locales y en particular las instituciones educativas, se planteen cómo optimizar las condiciones laborales de los docentes para lograr la satisfacción laboral. Por tanto, vale la pena explorar cómo estos factores, basados en la teoría de la motivación de Herzberg, han sido afectados por la pandemia y cómo su equilibrio es fundamental para el bienestar y la motivación de los profesionales de la educación.

En efecto, el psicólogo Herzberg (1923-2000) propuso la teoría bifactorial, o también llamada teoría de la motivación-higiene de las actitudes en el trabajo. Las primeras investigaciones de Herzberg en el servicio psicológico de Pittsburg se

centraron en las preferencias profesionales (Herzberg et al., 1953). Posteriormente, junto a sus colaboradores, realizó un estudio en el que preguntó a más de 200 personas, entre ellas ingenieros y contables, qué elementos incidían tanto en su satisfacción como en su insatisfacción laboral, y lo que observaron fue que los factores involucrados en la satisfacción y motivación en el trabajo, al menos en esa muestra, eran diferentes de los factores que conducían a la insatisfacción laboral (Herzberg, 1959a).

Es importante saber que hay factores extrínsecos e intrínsecos a la hora de entender la satisfacción laboral. Los extrínsecos, a los que él denominó “higiénicos”, son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, estos son los elementos que las organizaciones utilizan tradicionalmente para motivar a las personas. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una influencia limitada en las personas. La expresión “higiene” refleja un carácter preventivo y profiláctico. Cuando estos factores están presentes y son adecuados, sólo previenen la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas. Sin embargo, cuando son precarios o están ausentes provocan insatisfacción.

En el contexto de la pandemia, los factores higiénicos han jugado un rol esencial. Uno de los aspectos más destacados fue la seguridad laboral y física. Los docentes han enfrentado incertidumbre sobre su propia salud y la de sus estudiantes, así como temores relacionados con la exposición al virus en el entorno escolar (Viner et al.,

2020). La falta de protocolos de seguridad efectivos y la escasez de equipo de protección personal han generado insatisfacción y ansiedad entre los educadores.

Otro factor ha sido la estabilidad laboral. La interrupción constante de las rutinas escolares, las transiciones entre la enseñanza presencial y a distancia, y la incertidumbre sobre el futuro de la educación crearon un ambiente laboral inestable aumentando la insatisfacción (Bruinsma et al., 2010b). La falta de claridad sobre las políticas y procedimientos educativos en medio de la pandemia puede generar estrés y frustración. También, los factores de insatisfacción incluyen: Salario percibido, prestaciones sociales percibidas, condiciones físicas de trabajo y comodidad, relaciones con los directivos, relaciones con los colegas y camaradería y finalmente las políticas de la organización.

Si bien es cierto el factor salario de los docentes ha ido incrementando de forma progresiva según la jornada laboral y escala magisterial, sin embargo, el desempeño de los docentes han sido cuestionados, aunque el salario es un factor esencial, el factor condiciones de trabajo ha sido descuidado, dado que no se cuenta con los suficientes medios tecnológicos y materiales exigidos por el trabajo remoto, como también, no todos los estudiantes tienen acceso a recursos tecnológicos como la internet, la computadora o *smartphone*, por lo que se ha tenido que recurrir a una mezcla de trabajo síncrono, asíncrono y visitas domiciliarias, demandando mayor tiempo de dedicación y esfuerzo, el cual, además, no se refleja en los resultados académicos de los estudiantes originando desmotivación, agotamiento e insatisfacción en los docentes. De ahí que, para autores como, Luciano (2016) y Gómez-Rivera (2019), replican que es indispensable cuidar tanto las relaciones humanas como el estado y la calidad de la iluminación, los niveles de ruido, la temperatura, el espacio y la ergonomía del lugar de trabajo establecidos, de manera que eviten lo que Pichón-Castillo et al. (2020) llaman



"fusión" de responsabilidades familiares y profesionales que conlleven un desmejoramiento ostensible en la calidad de vida laboral en la situación explorada.

Los factores higiénicos están vinculados a los factores externos a la persona y a sus necesidades básicas. Mientras que, los factores intrínsecos, a los que Herzberg y sus colaboradores denominaron "motivadores", son aquellos que, de lograrse, podrían conducir por sí solos a la satisfacción laboral. Por ejemplo, la necesidad de logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el crecimiento personal o la realización en el trabajo (Herzberg, 1959b). Las circunstancias internas de una persona que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales se conocen como factores motivacionales. Están relacionados con las necesidades secundarias. Entonces, esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta.

Un importante alcance de este modelo es que, intentar motivar a una persona en su trabajo supondrá que, además de cuidar de que se cumplan una serie de condiciones básicas, el trabajo debe ser interesante para la persona o bien suponerle un desafío, así como disponer de la máxima autonomía posible. En cambio, pretender motivarla con incentivos, con un mayor salario o un mejor despacho, no redundará necesariamente en una mayor satisfacción laboral a largo plazo.

En la teoría motivacional conviene subrayar puntos fuertes como que: pone en relación el contexto de trabajo con la experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral y tiene implicaciones prácticas inmediatas. De hecho, los factores de higiene y los de motivación se activan y desactivan de forma independiente, pudiéndose dar en una misma persona características de ambos factores. Pero también, habrá que decir las limitaciones: En primer lugar, no tiene en cuenta las diferencias individuales en la clasificación de cada factor como motivacional o higiénico. Por ejemplo, desde este

modelo no podría explicarse el caso de un deportista que rechace quedarse en un club prestigioso y se vaya a otro club menos prestigioso a cambio del triple de sueldo. Como señala, Pereda y García (1986) que las características personales son relevantes a la hora de establecer qué factores corresponden a una dimensión y cuáles a otra. En segundo lugar, tampoco se ha podido demostrar de forma consistente la separación empírica de los dos tipos de factores que Herzberg propone (Heritage et al., 2015). Y, en tercer lugar, se han descrito al menos cinco versiones de la teoría.

La teoría de Herzberg sostiene que tanto los factores higiénicos como los motivacionales son fundamentales para mantener la satisfacción laboral y la motivación. En pandemia u otros contextos críticos, es trascendental equilibrar estos factores. La satisfacción y el bienestar de los docentes dependen de que se sientan seguros en el entorno de trabajo (factores higiénicos) y de que encuentren significado y recompensa en su labor (factores motivacionales).

Concluir que la teoría propone que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral, mientras que los factores extrínsecos se asocian con la insatisfacción laboral. Es decir, cuando la persona se siente bien con su trabajo, tiende a citar factores intrínsecos producidos por el propio empleo, como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. Por otro lado, cuando se siente insatisfecha, tiende a citar factores extrínsecos producidos por una política y administración de institución inadecuada (reglas sin sentido para la persona trabajadora), una supervisión caótica, muy estricta o irritante, determinadas relaciones interpersonales, ciertas condiciones de trabajo (una oficina o un puesto incómodo, un horario extendido), inseguridad, un bajo salario, etc.; estos últimos conducirían a desarrollar el estrés laboral. El equilibrio de estos elementos es esencial para garantizar que los docentes puedan enfrentar los

desafíos de la pandemia con resiliencia y continuar proporcionando una educación de calidad.

### **2.2.13. Las necesidades vitales de los docentes en contexto de pandemia**

Los docentes se enfrentaron a constantes cambios sociales, políticos y económicos, agudizado aún más por la pandemia del COVID-19, que impactaron en la educación de manera directa e inmediata. Y exige demostrar resiliencia en la manera de superarlos. Aun teniendo la fortuna de trabajar en lo que es su vocación, es normal sufrir altibajos a lo largo de la carrera profesional que a más de uno se le puede hacer eterna. Pese a las envidiadas vacaciones del profesorado, la suerte de trabajar con niños, niñas o jóvenes cada año diferente o a pesar de todas las satisfacciones que se tiene como educadores; es inevitable pasar por necesidades vitales básicas o fases personales con una mayor o menor motivación, etapas que además no son impermeables al aula o a nuestras familias. Dada la importancia del tema que nos ocupa es conveniente formular las siguientes preguntas: ¿Será que los docentes logran la autorrealización cuando las necesidades hayan sido satisfechas?, ¿cuáles son las principales necesidades vitales que sienten o perciben los docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria en su práctica diaria? Tal vez, alguno lo ha logrado y ya está autorrealizado como docente, pero lo que hay que tener claro que el trabajo requiere una dosis de motivación muy alta para estar en el aula con toda la intensidad que se requiere; autorregular emociones, estar actualizado, no caer en la rutina y el tedio o no estar deseando volver a casa para perder de vista la institución educativa.

El psicólogo estadounidense (Maslow, 1943) considera que los seres humanos experimentan la realización personal en función de la satisfacción de un conjunto de necesidades ordenadas en forma jerárquica. Utilizó la metáfora de la pirámide, es decir, las necesidades se satisfacen en forma ascendente desde la más básica e instintiva hasta

llegar a la cima donde se encuentra la más humana, genuina y que proveerá de la experiencia de autorrealización.

El primer eslabón de la pirámide (la base de la pirámide) está constituida por la satisfacción de las necesidades **fisiológicas** como son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo (comida, bebida, abrigo, satisfacción sexual, y otros requerimientos físicos.); le siguen, las necesidades de **seguridad** incluyen estar libre de peligros (reales o imaginarios) y protegido contra amenazas externas. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo. (protección contra daños físicos y emocionales y seguridad económica); las necesidades de **afiliación** están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto. (pertenencia a grupos de trabajo, creación de una familia, filiaciones políticas, afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad. etc.); las necesidades de **reconocimiento** son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo. (factores internos de estima, por ejemplo, respeto por uno mismo, autonomía y logros; y factores externos de estima, como pueden ser estatus, reconocimiento laboral y atención, etc.); y finalmente, las de **autorrealización**, son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida (crecimiento, desarrollo del potencial propio y realización personal; el hecho de llegar a ser aquello de lo que uno es capaz). Aunque Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades, además de las cinco anteriores, originando una rectificación de la jerarquía de necesidades, y son: las **cognitivas** y las **estéticas** (Maslow, 1970a). La primera se refiere a los temas

relacionados con la curiosidad y el deseo de conocer que tiene la mayoría de las personas. El científico humanista afirma que este tipo de necesidades son cruciales para adaptarse a las cinco necesidades mencionadas anteriormente. Y propias del hacer docente en el aula para desarrollarlas constantemente. La segunda, está enfocada a enfatizar que estas no son universales, pero al menos algunos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivados por necesidades de belleza y de experiencias estéticas gratificantes. Sin embargo, de acuerdo con cada cultura, existe una construcción cultural de belleza, lo que predispone a cada persona a cubrir estas necesidades, como, por ejemplo, los tatuajes en el rostro a señoritas indígenas de algunos pueblos originarios, símbolo de realización como mujer en su entorno social. Por último, la tercera, de **autotrascendencia** (Maslow, 1970b), estas tienen como finalidad promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto significa el realizar un servicio hacia otras personas o grupos, la dedicación de una persona a un ideal o a una causa. Para compartir su conocimiento y vocación de servicio a sus estudiantes, los maestros lo utilizan con frecuencia y generalmente lo acompañan con la participación en grupos sociales culturales, deportivos, religiosos o clubes que ayudan a desarrollar la satisfacción. Por consiguiente, todos tenemos necesidades que llenar. Aunque la verdad es que no siempre podemos hacerlo. A veces porque nosotros mismos no accedemos a los medios para llenarlas, sino que se necesitan de otros para lograrlos.

## Figura 4

### *Jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow*



*Nota.* Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. Martínez et al. (2020).

Trasladando la aplicación de la pirámide de Maslow al ámbito de la educación, se considera que, en el **primer eslabón** sobre las necesidades fisiológicas, se trata de poder tener disponible los materiales y recursos necesarios para realizar las actividades en cuestión. Es fundamental crear un ambiente de estudio confortable, agradable y óptimo. Una vez que esto se ha conseguido, el **segundo eslabón** de la teoría considera la seguridad. En este entorno, es esencial que los estudiantes se sientan seguros en el aula o con la institución educativa que han elegido para estudiar de manera remota, presencial o semipresencial. El **tercer eslabón** es la afiliación o el sentimiento de pertenencia a un grupo. Es importante que un estudiante se integre bien en la clase; ya sea virtual,

presencial, semipresencial o híbrida, para asegurar su éxito educativo. El **cuarto eslabón** es muy interesante, porque se pone énfasis en el reconocimiento de aquellos estudiantes cuando hacen tareas o actividades bien. El **quinto eslabón**, para el desarrollo cognitivo se enfatiza que debe existir una base biológica sana, así como también un ambiente favorecedor y estimulante; sin dejar de lado el desarrollo emocional y social. Pero, es necesario tener en cuenta el **sexto eslabón**, precisar, de acuerdo con cada cultura, se busca el orden y la belleza. Es decir, que se pone de manifiesto un impulso hacia el orden, la simetría, la terminación de las cosas emprendidas y la búsqueda de la belleza. En el **séptimo eslabón**, si el alumno ha conseguido todo lo anterior, es lo más probable que alcanzaría la autorrealización. Sentir orgullo por lo que se ha aprendido o logrado. Finalmente, en el **último eslabón** los educandos demuestren la capacidad interna para lograr la salud, el bienestar y su desarrollo continuo, es decir, que cada persona sea capaz de encontrar recursos en sí mismo y compartirlos con los demás y su entorno en las diferentes etapas de la vida para lograr y mantener el bienestar. Consecuentemente, la teoría de la jerarquía de las necesidades ha contribuido en mucho a la enseñanza y en la gestión de las aulas en las instituciones educativas, ya que se ve al estudiante como un ser holístico en el cual están integradas cualidades físicas, emocionales, sociales e intelectuales de manera que no pueden funcionar separadamente. Es evidente que para que las necesidades cognitivas de un estudiante puedan quedar satisfechas, se deben cumplir en primer lugar sus necesidades fisiológicas básicas.

Ahora bien, la profesión docente implica desempeñar una labor compleja, que requiere de una preparación especializada puesto que debe de integrar una diversidad de conocimientos tanto de tipo pedagógico como disciplinario que demanda una actualización permanente y superación constante para desarrollar, no solo los contenidos temáticos y las distintas situaciones educativas o los factores que condicionan la labor, sino también, para

responder a los cambios necesarios del acontecer de una realidad social y cultural (Guevara, 2016, p. 2). He aquí que surgen las necesidades como producto de las situaciones de incertidumbre al que están expuestos los docentes.

En efecto, Boluda (s.f.) siguiendo el modelo de la jerarquía de necesidades de Maslow propone una pirámide de necesidades que todo maestro debe ver satisfechas. Asimismo, pone de manifiesto que el orden de necesidades puede variar según los escenarios de vida personal y profesional de los docentes. En el **primer eslabón** se considera estabilidad, sueldo y horarios lectivos que permita la preparación de clases, la atención personalizada al alumno y la conciliación familiar. En el **segundo eslabón** hay la necesidad de la formación pedagógica y asesoramiento TIC: metodologías activas aplicaciones informáticas, colaboración y trabajo en RED. Mientras que el **tercer eslabón**, se considera los medios, materiales y técnicos suficientes: equipos, conectividad a internet, ratio alumno-profesor, movilidad, plataforma académica, biblioteca digital, entre otros. En el **cuarto eslabón**, el reconocimiento, administración, directivos, alumnos y compañeros. Y finalmente en el **último eslabón**, la autorrealización, vocación y memorabilidad. A estas se puede agregar la espiritualidad, hoy más que nunca, la espiritualidad está llamada a ser luz en medio de la nebulosa que absorbe al ser humano; entendida la nebulosa como aquella trama de significaciones que rodea los ambientes de desarrollo y actuación del sujeto. La espiritualidad como camino, como sendero, como vía de luz. El hombre y la mujer que tejen las realidades actuales, abogan por el sentido de la vida y la existencia. Eso también es sed o necesidad de espiritualidad.



## Figura 5

### *Jerarquía de las necesidades humanas del docente*



*Nota.* Adaptado de la pirámide de Maslow (1943) por Boluda, (2015)

Es importante, explicar que como se va presentando la jerarquía de necesidades constituye un orden fijo, pero en realidad no es tan rígido como se está proponiendo. Es cierto que las personas con las que se han trabajado parecían tener estas necesidades básicas más o menos en el mismo orden que se ha indicado. Sin embargo, en la actualidad dado los cambios vertiginosos, la incertidumbre por la pandemia del COVID 19, hay una serie de excepciones: 1) Hay personas para quienes la autoestima, parece ser más importante que el amor, por ejemplo. Esta inversión, en la jerarquía, se debe generalmente a la idea de que la persona con más probabilidad de ser amada es una persona fuerte o poderosa, alguien que inspira respeto o miedo y que tiene seguridad en sí misma o que es agresiva. Por tanto, tales personas que carecen de amor y lo buscan pueden intentar denodadamente ponerse una fachada de agresividad y de seguridad.

Pero lo que más buscan es una mayor estima de sí mismos, y su comportamiento es más un medio para lograr un fin que algo en sí mismo: buscan su propia confianza en el amor en sí en lugar de la autoestima misma. 2. Algunas personas creativas creen que su impulso creativo es más importante que cualquier otro factor. Su creatividad podría aparecer no como autorrealización liberada por la satisfacción básica, sino a pesar de la falta de satisfacción básica. 3. En ciertas personas, el nivel de aspiración puede estar permanentemente amortiguado o reducido. Es decir, los objetivos menos prepotentes simplemente puede que se hayan perdido y que desaparezcan para siempre. Por tanto, las personas que han vivido la vida a un nivel muy bajo (ej.: desempleo crónico) pueden seguir satisfechas el resto de su vida con sólo tener alimento suficiente. 4. Otra causa de inversión de la jerarquía es que cuando una necesidad ha sido satisfecha durante mucho tiempo, ésta se puede infravalorar. La persona que nunca ha sufrido hambre crónica puede subestimar sus efectos y considerar la comida como una cosa sin importancia. Si una necesidad superior los controla, esta parecerá ser la más importante de todo. Una vez que se hace posible, lo que pasa, en realidad, es que por dicha necesidad superior estas personas corren el riesgo de verse privadas de una necesidad más básica. Es de esperar que, tras una larga privación de la necesidad más básica habrá una tendencia a revalorar ambas necesidades, de forma que la necesidad más predominante, en la práctica, se hará predominante deliberadamente para la persona que la hubiese desechado. Así, una persona que ha renunciado a un empleo por no perder el propio respeto, y que luego pasa hambre durante seis meses o así, puede desear volver a tomar el empleo, aun al precio de perder el propio respeto. 5. Otra explicación parcial de inversiones aparentes se comprueba en el hecho que hemos hablado sobre la jerarquía del predominio en términos de deseos o necesidades conscientes y no en términos de comportamiento. Observar la conducta misma nos puede dar una impresión errónea. Lo

que defendemos es que la persona querrá la más básica de las dos necesidades si se ve privada de ambas. Esto no supone necesariamente que la persona actuará sobre estos deseos. Subrayemos otra vez que hay muchos determinantes de la conducta que son distintos de las necesidades y los deseos. 6. Quizá más importante que todas estas excepciones sean las que implican ideales, un nivel social de vida, valores superiores y cosas parecidas. La gente se convierte en mártires por tales valores; renuncian a todo por un ideal o valor. A estas personas se las puede comprender, al menos en parte, por referencia a un concepto básico (o hipótesis) que se puede llamar tolerancia incrementada de la frustración, debido a una gratificación temprana.

La persona que está satisfecha con sus necesidades básicas a lo largo de su vida, particularmente en los primeros años, parece desarrollar una capacidad excepcional para soportar la frustración presente o futura de estas necesidades simplemente porque tiene una estructura de carácter saludable y fuerte como resultado de una satisfacción básica. Las personas fuertes son las que pueden superar los desacuerdos o la oposición, nadar contra la opinión pública y defender la verdad a un gran costo personal. Son precisamente aquellos que han amado, han sido amados y han tenido muchas amistades profundas que pueden resistir el odio, el rechazo o la persecución. (Maslow, 1970, pp. 38-40).

Por otra parte, existen ciertas condiciones que son prerequisites inmediatos para satisfacer las necesidades básicas. Tales condiciones como la libertad de dialogar, la libertad de hacer lo que uno desea (mientras no se perjudique a los demás), la libertad de expresión, la libertad de investigar y de buscar información, la libertad de defenderse, la justicia, la equidad, la honestidad y la disciplina en el grupo, son ejemplos de tales precondiciones para la satisfacción de las necesidades básicas. Estas condiciones no son fines en sí mismas, sino que casi lo son, puesto que están tan

estrechamente relacionadas con las necesidades básicas, que son en apariencia los únicos fines en sí mismas. Al peligro contra estas libertades se reacciona con respuestas de urgencia, como si las necesidades básicas mismas estuvieran en peligro. Estas condiciones se defienden porque, sin ellas, las satisfacciones básicas son casi imposibles o al menos están en grave peligro.

En resumen, existen dos clases de necesidades vitales en los docentes, las de orden inferior o primarias, como las fisiológicas y las de seguridad, las cuales son satisfechas de forma externa (por medio de la remuneración, la permanencia en el empleo y las condiciones de trabajo) y las de orden superior o secundarias, como las necesidades sociales, de estima y de realización personal, que el individuo satisface en su interior. Conocer de las necesidades y su implicancia en la educación y la labor de los docentes juega un rol fundamental y mucho más en el contexto de pandemia donde han sido muy necesarias para poder subsistir y que han de ser satisfechas para poder vivir una vida plena y saludable. Claro está que el ser humano es altamente complejo y las motivaciones detrás de todas sus acciones son incluso más complejas. La pirámide de Maslow, pese a no ser perfecta, surge como una estructura para lograr entender de mejor forma el motor detrás de las acciones humanas.

#### **2.2.14. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en un mundo de constante cambio**

La inteligencia emocional es una cualidad que los docentes deben tener, pues la educación es un proceso fundamentalmente humano en el que se necesitan una serie de habilidades específicas que optimicen el proceso de autoanálisis y de enseñanza-aprendizaje. Para Goleman (2002), inteligencia emocional es el proceso de tomar conciencia de las propias emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones del trabajo e incrementar la capacidad de empatía y las

habilidades sociales, así como aumentar las posibilidades de desarrollo social. En esa misma línea, Robbins (2017a) señalan que es la “habilidad para detectar nuestros afectos y de los otros, comprender el significado de dichos afectos y gestionar nuestros afectos en concordancia” (p. 116). En virtud de ello, ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral en un contexto dinámico y cómo las emociones desempeñan un papel crucial en el bienestar de los docentes? La forma en que un docente, sea del nivel que sea, se sienta satisfecho en su trabajo será un factor que determine su desempeño en las labores que son propias. Del mismo modo, el estado de ánimo, las circunstancias personales y la percepción que el docente tenga sobre cómo se valora su trabajo condicionará la forma de desempeñarlo.

Robbins (2017b) ponen de manifiesto que cada docente cuando realiza una labor pone de su esfuerzo físico e intelectual en las acciones que desempeña. Sin embargo, el trabajo emocional es algo que requiere todo profesional de la educación, puesto que a diario está en interrelación con otros. Los directivos y docentes esperan cortesía, no hostilidad, al relacionarse con sus demás colegas. El real desafío se presenta si el personal debe manifestar una emoción y al mismo tiempo otra. Esta desigualdad tiene como término disonancia emocional, y que repercute seriamente en el personal. Si no se realiza un tratamiento, sentimientos que quedan en el individuo como la fatiga y desgaste emocional y como consecuencia la insatisfacción laboral.

Sobre la base de la ascendente relevancia que tiene la inteligencia emocional como elemento fundamental para el rendimiento en el trabajo, que el entendimiento de las emociones ha tenido tanta importancia en la rama de la comunicación organizacional. Diferentes disyuntivas sitúan a los empleados en el trabajo emocional. Existen individuos con quienes se trabaja, pero no se guarda una buena relación. Quizás tome en cuenta que su personalidad sea hostil, o tal vez le digan que existen rumores

negativos sobre usted a sus espaldas. Contrario a ello, su trabajo necesita que se relacione con estas personas frecuentemente. Por ende, debe fingir amistad.

Quizás sea de ayuda, particularmente en el trabajo, apartar las emociones que sienten por las que expresa. Las emociones que se siente son verdaderas, a comparación de las emociones que se expresa, que son aquellas que necesita los docentes para demostrar en su labor y toma en cuenta con las apropiadas para la función. No son naturales, sino se aprenden.

De acuerdo con Salovey (1990) los individuos que poseen elevada inteligencia emocional presentan altos grados de motivación propia, ideas claras y afectos verdaderos. Asimismo, señalan que, los individuos emocionalmente inteligentes tienen probabilidades de gestionar las emociones propias, las de los demás para construir relaciones efectivas en el lugar de trabajo, comunicarse de manera asertiva y resolver conflictos de manera constructiva. En esa línea, Saks (2006) tener una alta inteligencia emocional permite estar más aptos para enfrentar los cambios, la ambigüedad y la presión laboral de manera eficaz sin que su bienestar se vea gravemente afectado. Esta adaptabilidad emocional contribuye significativamente a la satisfacción laboral, ya que permite a los trabajadores mantener un equilibrio emocional a pesar de los desafíos que puedan surgir.

Asimismo, Goleman (2002), considera que la inteligencia emocional influye sobre aspectos como: Se ha demostrado que los *niveles de bienestar* y ajuste psicológico aumentan con la inteligencia y reducen los problemas específicos, como la ansiedad social, la depresión, la baja autoestima o la resolución efectiva de problemas. Cuanto más *autoconsciente* sea una persona de quién es, cómo es y cómo se comporta, mejor sabrá controlarse y actuar en diferentes situaciones. *Equilibrio emocional*, si una persona mantiene sus emociones controladas, siendo consciente de las mismas y las

mantiene de forma equilibrada, su conducta se tornará más relajada, menos tensa y, en general, más armónica. **Presión y estrés**, el control de nuestros componentes emocionales nos proporciona una mejor salud. Ser capaz de controlar las emociones negativas y potenciar las positivas incide en nuestra calidad de vida. **Relaciones interpersonales**, una relación en la que el manejo de las emociones no es adecuado está abocada al fracaso. Tanto el control de las emociones propias como el conocimiento de las emociones de los demás ayudarán a construir relaciones positivas y mantenerlas. La **empatía** es la capacidad de ponernos al lado del otro o comprender cómo piensan o actúan los demás, entendiendo sus sentimientos como si fueran nuestros. Pero para poder comprender a los demás, primero debemos comprendernos. Como resultado, podremos mejorar nuestras habilidades sociales y conocer a los demás. Una persona con **liderazgo e influencia** expresa seriedad y no se deja influenciar por las emociones que le generan las diversas situaciones a las que se enfrenta a diario, lo que lo convierte en alguien a quien admirar, alguien con influencia que transmite seguridad.

¿Por qué es importante aprender y desarrollar la Inteligencia Emocional en los docentes? En la actualidad contamos con importantes cambios en los modelos educativos, propiciados por el impacto de la tecnología, sin embargo, no resulta suficiente contar con los mejores equipos e instalaciones si no hay motivación, dedicación y espíritu de colaboración. La educación no pasa de ser una simple instrucción si no incorpora los sentimientos.

La inteligencia emocional, parte de la convicción de que la escuela y familia debería promover situaciones que posibilitaran el desarrollo de la sensibilidad y el carácter de los docentes. Si pretendemos que los docentes, tengan éxito en la vida, se debe desarrollar habilidades socioemocionales, para que los resultados sean mejores y más sólidos, y no poner únicamente el énfasis en contenidos técnicos y especializados.

Las habilidades de inteligencia emocional (desarrollo del pensamiento, sentido positivo de la vida, respeto, etc.) van a permitir a los docentes no solo sobrevivir, sino también hacerlo con éxito.

Para concluir, la inteligencia emocional y la satisfacción laboral están intrínsecamente relacionadas en un mundo de constante cambio. La capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás se ha vuelto esencial para sobrevivir y prosperar en el entorno laboral actual. Las emociones desempeñan un papel crucial en la forma en que los profesionales enfrentan los desafíos, se adaptan a los cambios y mantienen su bienestar emocional. Por lo tanto, fomentar el desarrollo de la inteligencia emocional en el lugar de trabajo es fundamental para promover la satisfacción laboral y el bienestar de los individuos en un mundo en constante transformación. Sin lugar a dudas, la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que el docente debería aprender por dos razones: (1) porque las aulas son el modelo de aprendizaje socioemocional adulto de mayor impacto para los alumnos y (2) porque la investigación está demostrando que los niveles adecuados de inteligencia emocional ayudan a los profesores a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral.

#### **2.2.15. La modernidad líquida, estrés y satisfacción laboral: navegando las aguas inciertas de la educación**

Vivimos en un mundo dinámico, en constante evolución. El sociólogo Bauman (2020), describe una sociedad caracterizada por la inestabilidad, la rapidez del cambio y la incertidumbre. En el contexto de la educación, la modernidad líquida ha transformado significativamente la experiencia de los docentes, lo que influye en su nivel de estrés y satisfacción laboral. Por lo que vale examinar cómo la modernidad líquida impacta en



los docentes, y cómo esta dinámica afecta su bienestar y motivación en el ámbito educativo.

El desafío más grande de los docentes en la actualidad es transformar una sociedad moderna, fría, pragmática, individualista e insolidaria; una modernidad líquida, en donde la clase trabajadora no tiene objetivos seguros u objetivos a largo plazo, sino más bien la incertidumbre de vivir el día a día, mientras que las élites tienen la extrema libertad que les da el libre mercado para infestar los medios con el marketing de sus empresas, expropiar territorios, extraer recursos naturales no renovables, manipular ideologías, manejar voluntades y mecanismos de justicia, todo en nombre de la globalización y el mejoramiento de su economía (López, 2021, p.2).

El cambio actual no es como el cambio del pasado. ¿Cuál es el reto real de los docentes en la modernidad líquida? ¿Están preparados para enfrentarse a esta crisis? ¿Es la práctica docente armonizable con la modernidad? ¿Se encuentran dispuestos a cambiar? La modernidad líquida ha inyectado incertidumbre en la educación. Los docentes se enfrentan a un entorno en constante cambio, con reformas curriculares, avances tecnológicos y nuevas demandas de los estudiantes y la sociedad. Este constante flujo de transformación puede generar altos niveles de estrés en los docentes y por ende insatisfacción laboral. De la misma forma, la modernidad líquida también afecta la satisfacción laboral de los docentes. La inestabilidad y la precariedad laboral, especialmente en contratos temporales o en instituciones con recursos limitados, pueden desmejorar la satisfacción en el trabajo (Hargreaves, 2005).

Se entiende que la vida moderna líquida es un ensayo diario de la fugacidad universal. Los individuos del mundo moderno líquido tienen claro que nada está destinado a perdurar, mucho menos para siempre. Todo lo que surge, sea o no humano, es desechable. La civilización de la modernidad líquida se basa en el exceso, la

redundancia, el desperdicio y la eliminación de desechos (Bauman, 2013). Por tanto, nada está aquí para siempre, nada parece ser irremplazable, todo nace con el sello estampado de una muerte inminente.

Para los docentes estos cambios en un mundo vertiginoso en el que muchas veces el fin justifica los medios, un mundo que tiende al egocentrismo y al materialismo, donde el producto y los logros - logros que se vuelven efímeros - son la principal causa de “éxito” y “bienestar”, trae consigo escenarios de estrés y como consecuencias la insatisfacción laboral. No obstante, estos ritmos y cambios que sufren también ofrecen oportunidades, nuevos y variados caminos de formación, acceso a una gran cantidad de información y la opción de poder desarrollar distintas facetas tanto profesionales como personales. Más contenido, y al alcance de todos. La clave estará en saber cómo aprovecharlo.

La práctica de la docencia se ha visto afectada por los “males” de la sociedad líquida. Los estudiantes esperan satisfacer rápidamente sus necesidades formativas, ignorando el tiempo necesario y el proceso de maduración. Por parte de los docentes buscan siempre nuevas formas de enseñanza - aprendizaje que hagan cada vez más competentes a los estudiantes, navegando así, las aguas inciertas de la modernidad líquida valiéndose de las habilidades emocionales y una sólida red de apoyo. De manera que, Bauman (2008) explica, que, al vivir en una sociedad líquida, en la que el ansia de modernidad propicia que todo esté sometido a una constante evolución y a un proceso de revisión, se busca satisfacer sus necesidades de forma inmediata o a muy corto plazo y se olvida que es necesario un proceso, de modo que conlleva a una sobrecarga laboral permitiendo generar estrés en el individuo.

Con todo esto, podemos concluir que es necesario repensar en el tipo de docente que se pretende ser en la sociedad de forma que ésta consiga adaptarse al

mundo actual, instantáneo y cambiante. El camino hacia el éxito pasa por ser uno mismo, tener ideas nuevas, proyectos originales, primar la calidad sobre la cantidad. Dejarse guiar y fluir, aprender y desaprender, estar dispuesto al cambio y adaptarse a las circunstancias. Convertirnos en sujetos líquidos y moldeables, pero con un criterio propio adquirido a través de herramientas como la educación líquida.

#### **2.2.16. Desempeño laboral y satisfacción laboral en la realidad educativa**

La educación es la base de cualquier sociedad, y el desempeño laboral de los educadores desempeña un papel decisivo en la formación de las generaciones futuras. Sin embargo, la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los docentes es compleja y multifacética. En este apartado, estudiaremos cómo estas dos dimensiones interactúan en el contexto educativo y por qué es importante encontrar un equilibrio para el beneficio de los docentes y, en última instancia, de los estudiantes.

El desempeño laboral de un docente muchas veces tiende a medirse únicamente en términos de resultados académicos de los estudiantes. De hecho, estos resultados son significativos, pero, el trabajo de un educador va mucho más allá de las calificaciones. Implica la creación de un ambiente de aprendizaje seguro y estimulante, la motivación de los estudiantes y el fomento de habilidades socioemocionales críticas. Lograr estos objetivos requiere dedicación, creatividad y pasión por la enseñanza.

Si los docentes están satisfechos en su trabajo, tienen más probabilidades de comprometerse plenamente con su labor y de encontrar formas innovadoras de involucrar a los estudiantes. La satisfacción laboral está vinculada a una mayor retención en la profesión docente (Ingersoll y Strong, 2011). Los docentes que gozan de su trabajo están más motivados para optimizar sus habilidades pedagógicas y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

La satisfacción laboral es la manera como se siente el maestro o maestra en el centro de trabajo. La satisfacción laboral fomenta un ambiente de trabajo más positivo, lo que a su vez contribuye a un mejor aprendizaje de los estudiantes. Está basado en las creencias y valores que ha desarrollado el individuo en su trabajo. Por esta razón Muchinsky (2002, p. 271) indicó que “la satisfacción laboral es el grado de placer que la persona obtiene de su trabajo. Debido a que el trabajo es una de nuestras actividades principales, la manera como se siente la persona con su trabajo y las expectativas que debe lograr en el cumplimiento de su trabajo, hace que demuestre diferentes reacciones en la satisfacción laboral”. Siendo así, para disfrutar de la ansiada satisfacción laboral hay que observar algunos de los factores: los incentivos, el diseño del trabajo, promoción y superiores, la realización personal y las condiciones de vida asociadas al trabajo, elementos que generan en cada docente diversidad de reacciones.

Los docentes, debido a su constante interacción con los estudiantes, los padres de familia y el trabajo diario que ejecutan, están sometidos a constante tensión y presión desde varios sectores, es ahí entonces donde debe tratar de mantener la calma, la serenidad para poder llevar a cabo de manera adecuada, tranquila la labor docente, dado que de la forma como se relaciona con la comunidad educativa y el desempeño que demuestre, estos se formarán una visión de él y de la calidad del servicio educativo que se brinda en una determinada institución educativa. De manera que surge la hipótesis: el desempeño causa la satisfacción. Se entiende que el profesional de la educación satisfecho produce más y mejor cuando su trabajo les permite obtener lo que ellas desean.

El MED está constantemente interesado en mejorar el desempeño de los docentes a través de programas de capacitación en servicio porque el desempeño laboral es esencial para el éxito y la efectividad de una institución educativa. Considerando al

profesor como agente fundamental del proceso educativo cuya misión es contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral; salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

En este sentido el desempeño laboral es de suma importancia para las instituciones educativas, ya que con esto se logra evidenciar la formación integral de ser humano como ente social significativo para el trabajo, y al mismo tiempo se abre la posibilidad de aumentar la productividad de las instituciones; tal como define Chiavenato (2000) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359). Se pone de manifiesto que el desempeño con idoneidad profesional contribuye a la satisfacción laboral.

Para concluir, el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los docentes son componentes intrincados de la realidad educativa. Ambos son esenciales para suministrar una educación de calidad, pero también se influyen mutuamente. Un docente satisfecho está más motivado para ofrecer un mejor desempeño en el aula, lo que a su vez influye en la satisfacción de los estudiantes y en los resultados académicos. En un mundo educativo en constante evolución, encontrar un equilibrio entre estas dos dimensiones es decisivo para el éxito a largo plazo de la educación.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Estrés laboral docente**

"El estrés laboral docente se refiere a la discrepancia entre las demandas laborales percibidas y los recursos personales y profesionales disponibles para hacerles frente. Esto puede manifestarse a través de emociones negativas, agotamiento y una sensación de falta de control en el trabajo" (Harmsen et al., 2018).

### **2.3.2. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral como "la actitud general de una persona hacia su trabajo" (Robbins y Judge, 2009).

### **2.3.3. Estrés laboral**

Es una realidad silenciosa que, en muchos casos, pasa desapercibida. Las elevadas responsabilidades, la carga de trabajo, la falta de recursos, los desafíos en el aula, cambios en el estilo de vida, las expectativas de la sociedad y la incertidumbre por la COVID-19, son sólo algunos de los factores que contribuyeron a este problema. (Rodríguez et al., 2020, p. 128)

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Caracterización y contextualización de la investigación

##### 3.1.1. Descripción del perfil de la red educativa

La Red Educativa Rural (RER) “Santa Rosa de Lima” fue reorganizada en el año 2019 como respuesta a la creciente necesidad de coordinar y mejorar la calidad de la educación en el distrito de Bambamarca. Desde su creación, ha experimentado diversas transformaciones para adaptarse a los cambios en la educación y la comunidad local. Las IEs se ubica a la margen izquierda de la cuenca del río Llaucano, a una altitud de 2500 y 3800 m.s.n.m. aproximadamente. La sede principal ha sido en la IE N° 82673 Caserío de la Llica, del centro poblado de Llaucán, del distrito de Bambamarca, en la provincia de Hualgayoc y la región Cajamarca. Estuvo liderada por un director de RER que coordinaba las actividades y políticas educativas en todas las escuelas que formaban parte de la red. Además, contaba con coordinador administrativo, comisión pedagógica y de un consejo educativo de red; trabajando en colaboración para garantizar el buen funcionamiento del sistema educativo.

La red incluye un total de 13 IEs distribuidas estratégicamente en el mismo distrito, ubicadas en el ámbito de la jurisdicción de la UGEL Bambamarca, bajo criterios de la conectividad y proximidad geográfica, la identidad cultural y la ruralidad; contribuyendo a mejorar la calidad del servicio educativo, fortalecer la planificación curricular y la gestión del servicio educativo, contribuir a asegurar la permanencia de los docentes durante la jornada laboral, facilitar la comunicación entre las IEs e instancias educativas descentralizadas y promover la participación de los estudiantes, padres de familia y comunidad en general. Las instalaciones incluyen aulas modernas y áreas recreativas; pero, no cuentan con laboratorios, ni servicios de internet. Se

benefician con el programa de mantenimiento de locales escolares donde se destina presupuesto a fin de mejorar su infraestructura en función a sus necesidades, sin embargo, hay partidas que están preestablecidas, no permitiendo atender a las necesidades reales de las instituciones.

La red educativa “Santa Rosa de Lima” abarcó desde educación inicial hasta secundaria, con programas especiales que incluyeron educación técnica y talleres vocacionales para estudiantes de secundaria. Se han implementado un enfoque pedagógico centrado en el estudiante para fomentar la participación y el aprendizaje significativo.

La red contó con un equipo de 44 docentes altamente capacitados, así como 6 personal administrativos y de apoyo. La formación continua y el desarrollo profesional fueron prioridades para asegurar la calidad educativa. Atendieron a más de 380 estudiantes en total, con una diversidad demográfica que refleja la composición multicultural de la comunidad. Se implementaron programas de inclusión para atender las necesidades educativas especiales de los estudiantes y garantizar la equidad en el acceso a la educación.

La participación de los padres de familia y líderes comunitarios fue imprescindible. Se realizaron reuniones regulares para involucrar a la comunidad en la toma de decisiones educativas y promover la colaboración en iniciativas que beneficien a los estudiantes y sus familias. A pesar de los éxitos, la red enfrentó desafíos como la limitación de recursos financieros y la necesidad de mejorar la conectividad para facilitar la educación a distancia.

### **3.1.2. Breve reseña histórica de la red educativa.**

La creación de la Red Educativa Rural “Santa Rosa de Lima” se remonta a la década del 2000, cuando un grupo de educadores visionarios y líderes comunitarios



reconocieron la necesidad de unificar los esfuerzos educativos en el distrito. Con el objetivo de consolidar recursos y mejorar la calidad de la enseñanza, se reorganizó esta red, en el 2019, llevando el nombre de “Santa Rosa de Lima” en honor a la patrona del centro poblado.

Durante los años posteriores a su fundación, la red experimentó un crecimiento significativo. Se establecieron alianzas con instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales para fortalecer la infraestructura educativa y mejorar los recursos disponibles. Este período estuvo marcado por la implementación de programas de formación docente y el enriquecimiento curricular.

La red educativa ha enfrentado desafíos únicos asociados al entorno local, como las condiciones geográficas, las variaciones en el acceso a recursos y la inestabilidad del personal contratado. Sin embargo, ha demostrado resiliencia al adaptarse a estas circunstancias y desarrollar estrategias innovadoras para garantizar la continuidad de la educación.

A lo largo de los años, la Red Educativa “Santa Rosa de Lima” ha contribuido de manera significativa al desarrollo educativo y social de la comunidad bambamarquina. Se han implementado proyectos comunitarios en colaboración con los padres de familia y se ha fomentado la participación activa de la comunidad en eventos educativos y culturales.

En los últimos años, la red ha liderado iniciativas para introducir innovaciones pedagógicas en el aula. La incorporación de tecnologías educativas, programas de educación inclusiva y enfoques pedagógicos centrados en el estudiante ha sido parte integral de sus esfuerzos por ofrecer una educación de calidad; es por ello, que la IE 82716 Quinoa Baja, ganó dos años consecutivos en el concurso nacional de innovación educativa, organizado por el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana

(FONDEP). Asimismo, goza de la aceptación mayoritaria de la comunidad educativa debido a sus continuos logros en lo que se refiere a los aspectos cognoscitivos, culturales y deportivos; estos logros durante la trayectoria institucional animan y comprometen a los agentes educativos a seguir contribuyendo al desarrollo y progreso de la comunidad.

Aunque se ha logrado avances significativos, la red reconoce los desafíos continuos, como la necesidad de mejorar la conectividad y adaptarse a los cambios en el ámbito educativo. Las proyecciones futuras incluyen la expansión de programas de educación técnica y la integración de enfoques pedagógicos innovadores.

### **3.1.3. Características demográficas y socioeconómicas.**

La red educativa atiende a una población estudiantil diversa en términos de edad, género y origen étnico. La mayoría de los estudiantes residen a más de 5 km de su institución. El acceso, es por vía carrozable y otras por camino de herradura. Los estudiantes se benefician de *QaliWarma* y de esta manera se equilibra la alimentación que reciben en su casa.

El nivel de ingresos familiar en su mayoría es por debajo del salario mínimo. La población del ámbito geográfico de la red fue aproximadamente de 1500 familias, mayormente se dedican a la agricultura aprovechando las lluvias, ganadería, crianza de animales menores en pequeña proporción, además las comunidades de la parte alta concurren a realizar sus actividades de compra y venta de productos al centro poblado de Chanta Alta, distrito de la Encañada, mientras que las comunidades de la parte bajan acuden al centro poblado de Llaucán y ciudad de Bambamarca respectivamente. En los meses de octubre a diciembre emigran a ciudades de la costa en busca de trabajo. Los pobladores se benefician del programa Juntos y Pensión 65 por estar dentro de las zonas

más pobres del Perú. La mayoría de pobladores tienen acceso a servicios básicos de agua no potable y electricidad, pero, una menor cantidad tienen acceso a internet.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, los Índices de Desarrollo Humano- IDH de la Provincia de Hualgayoc-Bambamarca, y por ende la RER “Santa Rosa de Lima”, presenta bajos niveles. Se observó relativos avances en esperanza de vida al nacer, alfabetismo, ingreso familiar per cápita un ligero ascenso. (Plan Estratégico Institucional [PEI], 2016)

Los docentes que laboraron en la red en su mayoría fueron de la provincia de Hualgayoc, algunos de otras provincias y regiones del Perú, con edades promedio entre 29 y 63 años. Algunos han logrado continuar con estudios de posgrado demostrando un perfil de investigador, innovador, autónomo, proactivo y de gran sensibilidad social frente a las situaciones que se les presentan. La experiencia laboral promedio de los docentes es: menos de 5 años: 25%, entre 5 y 10 años: 27% y de más de 10 años: 48%. Consideran a sus estudiantes como personas que están en un proceso de aprendizaje y desarrollo; individuos únicos con sus propias fortalezas, debilidades y necesidades. Por ello, se le debe respetar y tratarlos con dignidad, independientemente de su origen, raza, religión, género o condición socioeconómica.

#### **3.1.4. Características culturales y ambientales**

La red educativa rural es una estrategia de gestión educativa que permite a las instituciones educativas rurales compartir recursos, experiencias y aprendizajes, lo que contribuye a mejorar la calidad educativa en el distrito y país. Se realizan actividades orientadas al deporte, la música y las danzas; asimismo se realizan eventos anuales como: bienvenida a docentes, olimpiadas deportivas, ferias de ciencia y tecnología, concurso de proyectos innovadores, talleres tecnológicos y de programación curricular, aniversario de las instituciones educativas, donde se organizan concurso de talentos,

*gymkanas*, encuentros deportivos, con la participación de la comunidad educativa y comunidad en general.

Los pobladores cultivan valores y son respetuosos hacia los docentes y autoridades. Cada año celebran pararaicos, carnavales, semana santa, pelea de gallos y fiestas patronales donde organizan su feria agropecuaria, exponen productos de artesanía elaborados por ellos mismos, platos típicos, exposición de animales menores y de ganado vacuno. Los fenómenos naturales que afectan en la zona son las heladas, deslizamientos por las intensas lluvias; en algunas instituciones educativas hay escasez de agua potable, solamente existiendo agua entubada, pudiendo ocasionar enfermedades infectocontagiosas y para mantenerla limpia y saludable los docentes organizan campañas de limpieza con la participación de estudiantes y padres de familia.

### **3.2. Hipótesis de investigación**

#### **3.2.1. Hipótesis general**

Existe correlación negativa entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

#### **3.2.2. Hipótesis específicas**

**H1:** El nivel de estrés laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021 en tiempos de COVID-19 de, es alto.

**H2:** El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, es bajo.

### **3.3. Variables de investigación**

V1: Estrés laboral en tiempos de COVID-19

V2: Satisfacción laboral

### 3.4. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumentos
VI: Estrés laboral en tiempos de COVID-19	Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (OIT, 2016, p. 2)	La medición de la variable estrés laboral se realizó a través de la valoración de cinco estresores docentes que son: entorno de trabajo, sobrecarga laboral, tecnología y psicológico; mediante indicadores observables e ítems que constituyen la Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia (EED-TP)	Entorno de trabajo	- Trabajar en un lugar donde es difícil concentrarse	1,	<b>Técnica:</b> - Encuesta - Entrevista <b>Instrumentos:</b> - Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia (EED-TP) adaptado de la escala elaborada y validada por Beatriz, L.; Vargas, N. y Chemisquy, S. (2020)  -Guía de entrevista
				- Presiones familiares	2,	
				- Familiares enfermos que requieren atención	3,	
				- Labores domésticas	4,	
				- Ruido	5,	
				- Escaso tiempo para cumplir con responsabilidades laborales	6,	
				- Requiere permanecer por muchas horas frente a una pantalla	7	
			Sobre carga laboral	- Asumir responsabilidades que competen a otros profesionales	8,	
				- Cantidad de trabajos a revisar	9,	
				- Monitoreo a las y los estudiantes	10,	
				- Retroalimentación a las y los estudiantes	11,	
				- Preparación de recursos o materiales educativos	12,	
				- Desmotivación de las y los estudiantes	13,	
				- Registrar escaso progreso del logro de aprendizajes de las y los estudiantes	14,	
				- Diseñar y realizar adaptaciones a la planificación curricular atendiendo a la diversidad de las y los estudiantes	15,	
				- Revisión, ajuste y mejora de la planificación curricular según las competencias del currículo y las necesidades de aprendizaje de las y los estudiantes.	16,	
				- Brindar apoyo pedagógico y emocional, académico y tecnológico a los estudiantes.	17,	
				- Asistencia a reuniones virtuales sin previa programación.	18,	
				- Excesivo número de reuniones virtuales.	19,	
				- La jornada de trabajo se prolonga más de ocho horas diarias	20,	
				- Excesiva duración de reuniones virtuales	21	
			Tecnología	- Modificación de los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual.	22,	
				- Uso de nuevos medios tecnológicos	23,	
				- Disponibilidad de equipos	24,	
				- Óptimo funcionamiento de equipos	25,	
				- Acceso a servicios de internet de calidad.	26	
			Psicológico	- Incomprensión de superiores	27,	
- Problemas familiares	28,					
- Sentimientos de frustración	29,					

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incertidumbre por el futuro</li> <li>- Temor al contagio</li> <li>- Actitud de los estudiantes</li> <li>- Soporte emocional de colegas</li> <li>- Actitud de los padres de familia</li> </ul>	30, 31, 32, 33, 34	
V2: Satisfacción laboral	Actitud general de un individuo hacia su empleo. La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser” (Vallejo, 2010, p. 105).	La variable satisfacción laboral, está compuesta por cinco dimensiones que son: Diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores y salario; evaluados mediante la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, (ESL-VP) de Anaya, (2003); Anaya y Suárez, (2007).	Diseño del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener una opinión propia</li> <li>- Tener autonomía en el desarrollo de las actividades</li> <li>- Tener un plan de trabajo claro</li> <li>- Variedad en las actividades del trabajo</li> <li>- Participar activamente en el establecimiento de objetivos</li> <li>- Posibilidad de actualización permanente</li> <li>- Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades</li> <li>- Participación en programas de perfeccionamiento</li> <li>- Contar con los suficientes medios tecnológicos y materiales exigidos por el trabajo</li> <li>- Participar en el diseño del puesto de trabajo</li> <li>- Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	<b>Técnica</b> - Encuesta -Entrevista <b>Instrumento</b> - Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, (ESL-VP) adaptada de la escala elaborada y validada por Anaya, (2003); Anaya y Suárez, (2007). - Guía de entrevista
		Condiciones de vida asociadas al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponer de suficiente tiempo para la familia</li> <li>- Disponer de una buena seguridad social</li> <li>- Disponer de suficiente tiempo libre</li> <li>- Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo</li> <li>- Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>- Poder establecerse en una localidad determinada</li> <li>- Tener un horario flexible</li> </ul>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
		Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentir que el trabajo es el adecuado para ti</li> <li>- Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo</li> <li>- Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos</li> <li>- Sentir que estás realizando algo valioso</li> <li>- Encontrar motivador el trabajo que realizas</li> <li>- Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades</li> <li>- Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas</li> <li>- Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		
		Promoción y superiores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener buenas relaciones con los superiores</li> <li>- Tener superiores competentes y justos</li> <li>- Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes</li> <li>- Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades</li> </ul>	27, 28, 29, 30		
		Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtener un buen salario</li> <li>- Reconocimiento económico del rendimiento laboral</li> <li>- Compensación con días libres.</li> <li>- Reconocimiento social</li> </ul>	31, 32, 33, 34		

### **3.5. Población y muestra**

El estudio de campo se llevó a cabo con el total de personal docente de las 13 IEs que conforman la RER "Santa Rosa de Lima" en el distrito de Bambamarca. La población estuvo compuesta por 44 docentes, con un 57% de varones y un 43% de mujeres, abarcando los niveles de inicial, primaria y secundaria, tanto contratados como nombrados, con edades comprendidas entre 29 y 63 años. El 39% estaba casado y la mayoría tenía el grado académico de bachiller. El 57% tenía la condición laboral de nombrados, con un tiempo de servicio que en su mayoría oscilaba entre los 10 años o más. La mayoría desempeñaba el cargo de docentes de aula, y el 63% de las IEs eran de tipo multigrado. Se trabajó con la población total previo consentimiento informado.

No se ha realizado ningún diseño de la muestra debido a que la población no fue extensa y se trabajó con todos los docentes de la RER por ser fácilmente medible en su totalidad.

### **3.6. Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo constituida por cada uno de los 44 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, sujetos de estudio.

### **3.7. Métodos de investigación**

Además de aplicar el método científico, los métodos de pensamiento que se aplicaron en la investigación son:

#### **Método descriptivo**

En la presente investigación se utilizó el método descriptivo, debido a que se realizó una exposición narrativa, numérica y gráfica de cada una de las características y el comportamiento de las variables bajo estudio dentro de la realidad investigada. La intención de utilizar este método fue conocer la realidad tal y como se presentaba en la muestra de estudio al aplicar los instrumentos de recolección de datos.

### **Método analítico**

Porque a partir de los bloques de datos recogidos durante la observación y la evaluación, estos fueron analizados, revisando minuciosamente sus particularidades y características, lo que implica la descomposición del todo en sus partes, tal como sugiere el método analítico. Se observaron las relaciones, similitudes, diferencias y causas de la naturaleza de estos. Además, el análisis estuvo siempre presente en la observación y el examen de los hechos, como acción necesaria para conocer la naturaleza del fenómeno u objeto que se estudió, con el fin de comprender su esencia a la luz de las teorías científicas consideradas.

### **Método sintético**

Porque se extrajeron conclusiones finales que comprimían toda la data obtenida e interpretada, ya que la síntesis es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo resumido a partir de los elementos distinguidos por el análisis; es decir, mediante este método, se generó la argumentación final para las conclusiones con una comprensión cabal de lo que se había investigado, lo cual en algún momento se manifestó expresado en todas sus partes y particularidades.

### **Método estadístico**

Se procesó la información obtenida mediante técnicas de recolección, recuento, presentación, descripción y análisis estadístico, lo que permitió comprobar las hipótesis planteadas en la investigación sobre la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes en el contexto de la pandemia de COVID-19.

### **3.8. Tipo de investigación**

Según el nivel de profundidad, la investigación es descriptiva correlacional, porque se buscó establecer la relación entre dos variables. En palabras de Hernández et al. (2014, p. 119) los estudios correlacionales evalúan dos o más variables para ver



cómo estas se comportan entre sí y si es que tienen una relación directa o inversa entre ellas.

Según su finalidad, la investigación es básica, porque buscó generar conocimiento teórico sobre la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral docente en un contexto específico (pandemia de COVID-19). Asimismo, identificar las necesidades de intervención en las condiciones laborales de los docentes de la Red Educativa estudiada. Además, servir como insumo para el diseño de una propuesta de mejora con estrategias orientadas a prevenir el estrés y promover la satisfacción laboral docente por parte de las autoridades educativas.

Según el alcance temporal, la investigación es transeccional, transversal o sincrónica, porque los datos fueron recopilados en un único momento; asimismo se buscó describir variables y analizar su interrelación en un punto en el tiempo.

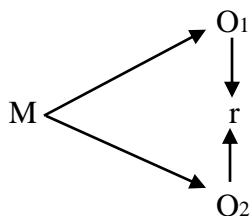
Según el enfoque, la investigación es mixta: cuantitativa-cualitativa, porque su finalidad fue comprender la realidad que se estudió de una manera más integral. Concordando con Cabanillas (2019), quien manifiesta que “la finalidad es obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, desde una perspectiva cuanti-cualitativa” (p. 66).

### **3.9. Diseño de investigación**

El diseño es no experimental, transeccional, correlacional: no experimental, porque las variables fueron observadas dentro de su contexto real, sin ser objeto de ninguna manipulación sobre ellas. Es de carácter transeccional, puesto que la recopilación de datos se realizó en un solo momento. Y es correlacional, en el sentido de que se buscó determinar el grado de relación entre las variables de estudio. (Hernández et al., 2014, pp. 152 - 154)

Este diseño tiene como objetivo describir variables y analizar su incidencia e interrelación, así mismo puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores.

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Observaciones o información de la variable 1

O<sub>2</sub>: Observaciones o información de la variable 2

r : Coeficiente de correlación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.

### 3.10. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

La encuesta tuvo como objetivo medir variables de una determinada realidad a través de preguntas, utilizando tanto formatos impresos como digitales (Hernández et al., 2010). Por su parte, la entrevista según Hernández et al. (2014), lo define como una “reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (p. 403). En esa línea Cabanillas (2019) afirma que las técnicas son complementos del método científico y el instrumento es la materialización de la técnica” (p. 191).

Las técnicas de investigación que se utilizaron para la recolección de datos fue la encuesta y entrevista.

Los instrumentos para Córdova (2013) son: “el soporte físico (material: papel o digital) que usa el investigador para recolectar y registrar datos o información. La aplicación de las técnicas de acopio de datos se materializa a través de los instrumentos” (p. 49).

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron los siguientes:

**El cuestionario** es un instrumento que “permite al investigador formular un conjunto de preguntas para recoger información estructurada teniendo en cuenta las variables que se va a medir” (Cabanillas, 2019, p.197).

- **Cuestionario denominado:** Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia, (EED-TP), que permitió medir el estrés laboral de los docentes (Anexo A). Ha sido adaptado de la escala desarrollado por Beatriz et al. (2020). Consta de 34 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de 5 opciones: 1=Nada estresante, 2=Poco estresante, 3=Algo estresante, 4=Bastante estresante y 5=Muy estresante. La ficha técnica y características, de manera sucinta, se muestra en la tabla 2 y tabla 3 respectivamente:

**Tabla 2**

*Ficha Técnica Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia (EED-TP)*

Nombre	Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia (EED-TP)
Autores	Beatriz Oros, Laura; Vargas Rubilar, Natalia y Chemisquy, Sonia 2020
Evalúa	Nivel de estrés docente en tiempos de pandemia
Dimensiones	Entorno de trabajo, sobre carga laboral, tecnología y psicológicos
Nº de ítems	34
Dirigido a	Docentes del nivel de educación inicial, primaria y secundaria de la RER “Santa Rosa de Lima” de Bambamarca.

**Tabla 3**

*Especificaciones de la escala de estresores docentes en tiempos de pandemia (EED-TP)*

Dimensiones	Ítems	Total	Porcentaje (%)
Entorno de trabajo	1,2,3,4,5,6,7	7	20.6
Sobre carga laboral	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	14	41.2
Tecnología	22,23,24,25,26	5	14.7
Psicológicos	27,28,29,30,31,32,33,34	8	23.5
<b>TOTAL</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

- **Cuestionario denominado:** Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, (ESL-VP), para medir la satisfacción laboral de los docentes (Anexo B), que ha sido adaptado de la escala diseñada y validada por Anaya (2003); Anaya y Suárez (2007). Consta de 34 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de 5 opciones: 1 = muy bajo, 2 = bajo, 3 = medio, 4 = alto y 5 = muy alto. A continuación, se muestra la ficha y especificaciones técnicas en la Tabla 4 y Tabla 5 respectivamente:

**Tabla 4**

*Ficha técnica de Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)*

Nombre	Escala de Satisfacción Laboral – Versión para Profesores (SL-VP)
Autor	Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suárez Riveiro (2007)
Evalúa	Evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria.
Dimensiones	Realización personal, condiciones de vida asociadas al trabajo, diseño del trabajo, promoción y superiores e incentivos
N° de ítems	34
Dirigido a	Docentes del nivel de educación inicial, primaria y secundaria de la RER “Santa Rosa de Lima” de Bambamarca.

**Tabla 5**

*Especificaciones de Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)*

Dimensiones	Ítems	Total	Porcentaje (%)
Realización personal	1,2,3,4,5,6,7,8	8	23.5
Condiciones de vida asociadas al trabajo	9,10,11,12,13,14,15	7	20.6
Diseño del trabajo	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26	11	32.4
Promoción y superiores	27,28,29,30	4	11.8
Incentivos	31,32,33,34	4	11.8
Total		34	100.00

**Guía de entrevista:** instrumento que permitió profundizar, complementar y obtener mayor contexto sobre los resultados cuantitativos que se obtuvieron en la investigación a través de los cuestionarios. Las entrevistas, al permitir respuestas

abiertas y mayor expresividad de los participantes, recogieron testimonios y perspectivas enriquecedoras sobre cómo los docentes vivieron la experiencia del estrés laboral en el contexto excepcional de la pandemia y los desafíos del trabajo remoto o educación virtual.

### **3.11. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

Se emplearon técnicas de tabulación estadística. El procesamiento de los datos se realizó mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Science (SPSS); hojas de cálculo de Excel, tablas, porcentajes, aplicación de fórmulas. El tipo de análisis de datos es cuantitativo.

Para la prueba o contraste de hipótesis se usó la prueba Pearson ( $r$ ), cuyos coeficientes de correlación, se expresan por un número con varios decimales entre -1 y 1, donde -1 y 1 indican correlaciones perfectas, negativas y positivas respectivamente y 0 indica correlación nula. La prueba de normalidad que se eligió fue la Shapiro – Wilk, por ser grupos menores a 50 elementos.

### **3.12. Validez y confiabilidad**

Hernández et al. (2014), refiere sobre la validez interna que, es el “grado de confianza que se tiene de que los resultados del experimento se interpreten adecuadamente y sean válidos (se logra cuando hay control)” (p. 135).

“La consistencia de los resultados de una investigación tiene un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos” Hernández et al. (2014). Por ello, para la validez de los instrumentos se sometió al proceso de validez de contenido.

Los instrumentos se validaron, empleando el juicio de expertos. Se consideró cuatro aspectos importantes: Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis, pertinencia con la variable y dimensión, pertinencia con la dimensión e indicadores,

pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia) de cada uno de los ítems considerados en el instrumento.

Para el juicio de expertos, se contó con el apoyo de cuatro doctores altamente calificados y con alta experiencia en docencia superior. Ellos, como especialistas, ayudaron a determinar la validez de los instrumentos. (Anexo C).

Según Hernández et al. (2014), “la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

La confiabilidad se obtuvo a través de un estudio piloto a 20 docentes de diversas instituciones educativas de la EBR (Anexo D), los mismos que no fueron incluidos en el estudio final. Para el procesamiento de la base de datos y el análisis se ha utilizado hojas de cálculo de Excel y el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales SPSS v.25 (Statistical Package for the Social Sciences), aplicando el análisis estadístico para la confiabilidad de Alpha Cronbach obteniendo el resultado de 0.95% en la variable Estrés laboral en tiempos de COVID-19 (Tabla 6) y 0.93% *Satisfacción laboral* (Tabla 7). Considerando aceptable la consistencia interna, la escala, entre 0.7 y 0.9 tal como lo recomienda George y Mallery (2003, p. 231).

### **Tabla 6**

*Estadísticas de confiabilidad de la variable y dimensiones: Estrés laboral en tiempos de COVID-19*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.9525	20

*Nota.* Base de datos del cuestionario aplicado a docentes de inicial, primaria y secundaria de muestra piloto.

**Tabla 7**

*Estadísticas de confiabilidad de la variable y dimensiones de Satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.9394	20

*Nota.* Base de datos del cuestionario aplicado a docentes de inicial, primaria y secundaria de muestra piloto.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presentan los resultados analizados y procesados de los cuestionarios y entrevistas. Igualmente se muestran las correlaciones de las dimensiones de las variables estrés laboral en tiempos de COVID-19 y satisfacción laboral docente.

El trabajo de investigación utilizó cuestionarios y entrevistas para recopilar datos y procesarlos para cumplir con los objetivos. Se utilizó estadística inferencial para calcular la prueba Pearson y determinar la significación estadística de las dimensiones consideradas en el trabajo de investigación actual.

Usamos la hoja de cálculo Excel 2013 y el software estadístico SPSS V. 25 para analizar los datos recopilados, lo que nos permitió obtener tablas, porcentajes y pruebas Pearson, como se muestra a continuación:

#### 4.1.Resultados por dimensiones de las variables de estudio

##### 4.1.1. Variable 1. Estrés laboral docente en tiempos de COVID-19

###### 4.1.1.1.Dimensión 1. Entorno de trabajo

#### Tabla 8

*Distribución porcentual del entorno de trabajo según niveles de percepción de los niveles de estrés de los docentes*

Niveles	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	14	32
Moderado	18	41
Alto	12	27
Total	44	100

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 8 Max. 31 intervalos: Bajo 8 a 16, moderado 17 a 23 y alto 24 a 31



## **Análisis y discusión**

En la tabla 8 se evidencia que el nivel de estrés por la muestra objeto de estudio, el 41% de docentes percibe al entorno de trabajo en un nivel de estrés moderado y solamente el 27% considera al entorno de trabajo en un nivel alto, probablemente porque la encuesta fue aplicada cuando había culminado el aislamiento social obligatorio por la pandemia de la COVID-19.

Es necesario establecer nuevas políticas laborales en el lugar de trabajo que tomen en cuenta y aseguren un entorno de aprendizaje saludable con todos sus componentes. Es esencial tener un lugar de trabajo digno para una reflexión sana, evaluación y replanteamiento de estrategias que no menoscaben su dignidad como empleado.

Es en esta dimensión se identificó factores en la que se aprecia que el nivel de estrés percibido en la muestra objeto de estudio, en la dimensión entorno de trabajo, el 32% de docentes consideró algo estresante trabajar en casa porque fue difícil concentrarse (ítem ET1). Las presiones familiares por falta de espacio físico y privacidad (ítem ET2) fue algo estresante para el 34% (ver anexo F); debido a que los docentes no estaban preparados para enfrentar una situación de aislamiento social obligatorio a causa de la pandemia del COVID-19 y por obligación se tenía que adaptar espacios para el desarrollo de actividades académicas virtualmente. En esa línea Gelpi (2017) considera que uno de los desencadenantes del estrés laboral docente es la dotación, infraestructura y equipamiento (impedimento en espacios y materiales) claro está en el contexto centro educativo.

Estos datos se reafirman si analizamos las entrevistas a los docentes, donde acondicionar un espacio de trabajo se manifiesta como uno de los principales problemas y causantes de estrés laboral, tal y como mencionaron los docentes entrevistados:

P3\_dice: “Bueno como todo sucedió de improviso de la noche a la mañana no se tenía preparado un cuarto, un ambiente donde podíamos hacer nuestras clases virtuales con los niños, se cortaba el internet, los ruidos; no estaba acondicionado los ambientes para trabajar virtualmente”.

P5\_dice: “El espacio fue dificultoso, no teníamos nada, en mi casa no teníamos un espacio acondicionado para realizar las clases remotas”.

P9\_dice: “Fue un poco complicado porque en ese entonces debido a la pandemia toda la familia estuvimos en casa, la verdad encerrados, a veces los familiares con bastante bulla con luz ruido y eso nos incomodaba a nosotros para hacer bien nuestro trabajo para poder llegar al alumno como hubiésemos querido”.

El escaso tiempo para cumplir con responsabilidades laborales (ítem ET6) consideraron algo estresante el 27%. Del mismo modo el 34% manifestó que es algo estresante permanecer por muchas horas frente a una pantalla (ítem ET7). Hodelín (2016, pp.175-190) afirma: “actualmente es imposible encontrar un trabajo que no involucre en mayor o menor medida el uso de un ordenador. De hecho, son cada vez más las horas que necesitan las personas frente a la pantalla de una PC para poder realizar todas las tareas que el trabajo demanda”. Las pantallas son parte de la vida de todos. Con mucha más frecuencia se utilizó en pandemia por el COVID-19. Los docentes tenían que atender a los estudiantes, asistir a reuniones virtuales programadas por la IE, UGEL y otras entidades involucradas al sector educativo. Consecuentemente, pasar mucho tiempo frente a una pantalla ha ocasionado efectos negativos en docentes y estudiantes, tal como señalan los docentes entrevistados:

P6\_dice: “Las reuniones virtuales nosotros no estábamos acostumbrados porque en ningún momento cuando hacíamos las programaciones en la UGEL nunca se

realizó una reunión de ese tipo, nosotros no sabíamos cómo trabajar con la tecnología, por ejemplo, el meet...”

P10\_dice: “Había un cruce en algunas reuniones a veces nos solicitaban el mismo horario y eso generaba estrés puesto uno quería asistir ambas reuniones o a veces se cruzaba con el trabajo que estábamos realizando con nuestros estudiantes y eso también llegó a un estrés en cada uno de nosotros puesto que pasábamos más tiempo en las pantallas o computadora y eso ha generado ese estrés en cada uno de nosotros”.

En suma, el entorno de trabajo puede provocar la saturación física y/o mental del docente, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.

#### **4.1.1.2. Dimensión 2: Sobrecarga laboral**

**Tabla 9**

*Distribución porcentual de la sobrecarga laboral según nivel de percepción de estrés laboral*

Niveles	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	15	34
Moderado	14	32
Alto	15	34
Total	44	100

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 15 Max. 56 intervalos: Bajo 15 a 29, moderado 30 a 42 y alto 43 a 56

## **Análisis y discusión**

Como podemos observar en la tabla 9, el 34% percibe un alto nivel de estrés, sin embargo, el 32% de docentes expresa tener un moderado nivel de estrés en la dimensión sobrecarga laboral, lo que indica que la mayoría de docentes de la RER “Santa Rosa de Lima” percibe estrés entre moderado y alto.

El nivel de estrés percibido en la muestra objeto de estudio, en la dimensión sobrecarga laboral, el 46% de docentes consideró algo estresante revisar la cantidad de trabajos (ítem SC2), por el hecho de que los docentes tienen que ocuparse de un mayor volumen de trabajo en el mismo tiempo del que disponían antes, con menor carga laboral, como manifestó un docente de educación primaria:

P2\_dice: “...una cosa es de manera presencial donde uno planificaba sus actividades para todos sus estudiantes, pero en este caso se tenía que hacer de una manera...de una manera individualizada, se tenía que hacer un seguimiento a cada estudiante, entonces, ya era una sobre carga bastante no, incluso ya no se podía hacer por la mañana, por las tardes...”

La desmotivación de las y los estudiantes (ítem SC6) fue algo estresante para el 34% de maestros (ver anexo F); coincidiendo con Pizango (2016) manifiesta que los maestros se encuentran en una situación laboral en la que coexisten una variedad de fuentes estresantes con efectos acumulativos y permanentes, algunas de las cuales son inherentes a su trabajo, como la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo, así como la constante formación de relaciones interpersonales con alumnos, padres, colegas y superiores..

La diversificación curricular para desarrollar Experiencias de Aprendizaje que garantice la pertinencia y relevancia de los aprendizajes de los estudiantes (ítem SC9), consideraron algo estresante el 30%. Del mismo modo el 34% manifiesta que fue algo

estresante el aumento del uso de reuniones virtuales (ítem SC12) y el tiempo de duración de las reuniones virtuales (ítem SC14) fue bastante estresante para el 34% de docentes; tal como afirmó un docente entrevistado:

P3\_dice: “Fue tedioso porque los directores, la UGEL nos hacían reuniones virtuales que duraban más de dos horas, el internet a veces se colgaba nos sacaba de reuniones, volvíamos a entrar ya no nos aceptaban...”

Las reuniones se realizaban periódicamente para tratar temas relacionados al aspecto administrativo, técnico-pedagógico y otros temas de interés. Por ello, fueron valoradas muy positivamente por los profesores, sin embargo, por el hecho de realizarse virtualmente y tener una duración más de lo previsto ha generado un alto estrés en los docentes y, consecuentemente, el grado de satisfacción a ido declinando.

#### 4.1.1.3. Dimensión 3: Tecnología

**Tabla 10**

*Distribución porcentual de tecnología según niveles de estrés generados por la tecnología*

Niveles	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	21	48
Moderado	17	39
Alto	6	13
Total	44	100

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 5 Max. 24 intervalos: Bajo 5 a 11, moderado 12 a 18 y alto 19 a 24

## **Análisis y discusión**

En la tabla 10 se evidencia que el 39% de docentes manifiesta que la tecnología estresa de manera moderada, para el 48% expresa un bajo estrés por el uso de la tecnología. Por lo que se puede manifestar que la mayoría de docentes en la dimensión tecnología expresan percibir entre bajo y moderado estrés.

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio podemos decir que solamente la tecnología ha sido muy estresante para un 13% de participantes, es así que, podemos considerar en esta dimensión (ver anexo F) que el 30% de docentes al adaptar contenidos, actividades y materiales de clases regulares a modalidad virtual fue algo estresante (ítem T1). El uso de nuevos medios tecnológicos (ítem T2), un 30% fue poco estresante. Del mismo modo hay que destacar que el acceso a servicios de internet de calidad (ítem T5) un 30% consideró que es bastante estresante; tal como afirmase un docente sobre las limitaciones respecto a este servicio.

P1\_dice: “El nivel de internet en nuestro distrito es sumamente bajo, y a veces, [hee] las comunicaciones que teníamos, pues se cortaba, cosa que teníamos que estar ahí esperando hasta que se restablezca la cobertura no, entonces eso ha dificultado bastante...”

Dado que no se han encontrado estudios relacionados con la dimensión analizada, no fue posible establecer la coincidencia de estos hallazgos con los de otros autores. No obstante, Laudon y Laudon, (2008) indican que el uso de las TIC como herramientas de trabajo está teniendo un gran impacto en el mundo académico y laboral, y mucho más debido a la pandemia de COVID-19. Aunque la tecnología es "neutra" en sí misma, también puede tener efectos negativos en los usuarios como el tecnoestrés, considerado por Salanova (2003) como un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro.

En líneas generales no es una tarea sencilla para docentes y estudiantes adaptarse al uso efectivo de la tecnología en la educación, pues el mundo actual requiere formar a profesionales capacitados, sien ésta una parte fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las nuevas generaciones. Como lo hace notar Hodelín (2016, pp.175-190) que la tecnología no tiene por qué ser nuestro enemigo, al contrario, puede convertirse en un buen aliado si sabemos administrar nuestro tiempo y balancear nuestras actividades. Por ello, el contexto de pandemia representó un punto de inflexión que marcó un antes y un después, o al menos se vio un cambio notorio, en las actitudes de los docentes hacia las TIC, como expresa Claudia (2022, pp.1-30) tanto tecnófilos como tecnófobos debieron acudir a las TIC, aprender de manera acelerada y autodidacta su funcionamiento y usarlas como mediadoras en los procesos educativos.

Finalmente, se puede aseverar que las tecnologías facilitaron que la educación tuviera lugar y se mantuviera en el contexto de la pandemia del COVID-19. A partir de este punto de inflexión que representó la emergencia sanitaria y de su impacto en las actitudes de los profesores hacia las tecnologías, será importante atender al modo de seguir educando en la post pandemia. Sin dudas, las tecnologías, las actitudes más optimistas hacia ellas y las percepciones positivas acerca de la enseñanza virtual contribuirán a lo que llama aumentar la educación combinando diferentes estrategias, recursos y tecnologías dentro y fuera de las aulas. Parece ser un camino interesante para recorrer la nueva normalidad pensar en contextos de educación aumentada y multimodal en los que diferentes prácticas de comunicación se integran en espacios que trascienden las aulas y integran a toda la comunidad. (Claudia, 2022, pp.1-30)

#### 4.1.1.4. Dimensión 4: Psicológico

**Tabla 11**

*Distribución porcentual del aspecto psicológico según niveles*

Niveles	frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	30
Moderado	22	50
Alto	9	20
Total	44	100

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 8 Max. 39 Intervalos: Bajo 8 a 18, moderado 19 a 29 y alto 30 a 39

#### **Análisis y discusión**

En la tabla 11 se aprecia que el 50% de docentes expresa percibir un nivel de estrés moderado. El 20% percibe un alto nivel de estrés y un 30% considera percibir un bajo nivel de estrés. Por consiguiente, se puede decir que la mayoría de docentes expresa percibir un estrés entre moderado y alto.

En el ítem P4, denominado incertidumbre por el futuro personal y laboral que ocasionó la Covid-19, el 34% percibió como algo estresante; aunque uno de los docentes entrevistados consideró que fue muy estresante.

P4\_dice: “Realmente generó, lo que es, una ansiedad tremenda y una preocupación por que decíamos para vivir todo el tiempo así encerrado, sin poder hacer nada, por otro lado vuelta el trabajo, fue algo caótico. Sí, genero un estrés tremendo eso”.

Por otro lado, en el ítem P8 sobre la actitud poco colaborativa de los padres de familia en relación al aprendizaje de sus hijos, el 32% consideraban como bastante estresante. (ver anexo F). Los entrevistados manifestaron su preocupación por la falta de compromiso de los padres en el apoyo educativo de sus hijos.



P1\_dice: "...unos que tenían el interés trataban de apoyar a sus hijos, pero otros también se daban al olvido y como digo de repente, también puede ser el aspecto económico".

P8\_dice: "Con algunos padres de familia ha sido la colaboración bien y con otros también ha sido mal por el motivo que sus mismos hijos no hacían las tareas que nosotros como docentes le dábamos".

Las emociones negativas y desagradables al que los docentes se enfrentaban, afectaron psicológicamente generando estrés, por ello Kyriacou (2003) postula que el estrés es una resistencia física y psicológica ante una situación que desestabiliza la satisfacción de la persona. En esa línea autores como Caruso et al. (2014) expresan que las exigencias propias de sus funciones y las condiciones de trabajo a las que son sometidos, pueden ponerlos en riesgo a efectos negativos para su salud física y mental a los docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria.

De tal forma que se puede concluir que hace falta emocionarse para estar satisfechos consigo mismo y con los demás, asimismo saber gestionar el estrés, tal como lo afirma Frijda (2001) que las emociones dicen qué hechos son verdaderamente importantes para la vida. En esa misma línea (Mora, 2012) manifiesta que la emoción es ese motor que todos llevan dentro. Se trata de la energía que "empuja a vivir". De este modo, la calidad de vida personal depende de la capacidad de sentir y expresar las emociones de acuerdo con el valor real que las despierta, de regularlas y desarrollar emociones que superen las no deseables.

## 4.1.2. Variable 2: Satisfacción laboral

### 4.1.2.1. Dimensión 1: Realización personal

**Tabla 12**

*Distribución porcentual de realización personal según niveles*

Niveles	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	5	11
Medio	29	66
Alto	10	23
Total	44	100

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 21 Max. 40 Intervalos: Bajo de 21 a 27, medio de 28 a 34 y alto de 35 a 40.

### **Análisis y discusión**

La tabla 12 muestra que el 66% de docentes expresan sentirse medio satisfechos en cuanto a su realización personal, el 11% dice estar con una baja realización personal y solamente un 23% de docentes considera tener una alta satisfacción en lo que respecta a la realización personal.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se indica que los docentes estuvieron medianamente satisfechos con sus labores, porque si bien es cierto, han tratado de automotivarse, demostrar sus habilidades como profesionales de la educación, sin embargo, hubieron necesidades básicas que no ha permitido desarrollar todo su potencial, estar seguros en el trabajo que se realizaba y sentirse realizados; tal como indicaron los docentes entrevistados.

P2\_dice:”se ha vivido momentos difíciles, no se ha podido cumplir al cien por ciento nuestras actividades... no se ha tenido muchos insumos no para poder contrarrestar esta enfermedad, lo básico era una mascarilla, jabón; para poder

lavarse las manos básicamente eso nada más. Añade, ...hubo escasez en casa, escasez en todo no, en los alimentos, de medicamento, la falta de trabajo, ... generaba estrés ansiedad, cansancio”.

P3\_dice: “Se ha hecho todo lo posible por llegar a todos los estudiantes y los resultados no han sido los esperados...”

P4\_dice: “Realmente, contribución así durante el tiempo de pandemia, creo que no hubo, porque no se logra lo que uno se propone. Añade...yo me he sentido muy inseguro, porque cuando tratábamos de ir a dejar material, a veces los estudiantes no podían reportarse, [heee] realmente no utilizaban una mascarilla, no se protegían adecuadamente...”

Por ello, para lograr la realización personal Maslow (1943) sostiene que los seres humanos deben experimentar un conjunto de necesidades ordenadas en forma jerárquica, desde la más básica e instintivas como las *fisiológicas* (alimentación, habitación y protección), de *seguridad* (protección contra daños físicos y emocionales y seguridad económica) avanzando por las necesidades de *afiliación* (pertenencia a grupos de trabajo, creación de una familia, filiaciones políticas, afecto, sentido de pertenencia, aceptación, amistad, etc.), *reconocimiento* (factores internos de estima, por ejemplo, respeto por uno mismo, autonomía y logros; y factores externos de estima, como pueden ser estatus, reconocimiento laboral y atención, etc.), hasta llegar a la cima, donde encontrará la experiencia de autorrealización que es la más humana, genuina (el hecho de llegar a ser aquello de lo que uno es capaz; crecimiento, desarrollo del potencial propio y realización personal). De igual manera, Boluda (s.f) plantea en su último eslabón de jerarquía de las necesidades humanas del docente a la autorrealización, vocación y memorabilidad. En consecuencia, las necesidades humanas son compartidas por todos los individuos en menor o mayor medida. Conocer de las necesidades y su

implicancia en la educación y la labor de los docentes juega un rol fundamental y mucho más en el contexto de pandemia donde han sido muy necesarias para poder subsistir y que han de ser satisfechas para poder vivir una vida plena y saludable. Claro está que el ser humano es altamente complejo y las motivaciones detrás de todas sus acciones son incluso más complejas.

#### **4.1.2.2. Dimensión 2: Condiciones de vida asociadas al trabajo**

**Tabla 13**

*Distribución porcentual de condiciones de vida asociadas al trabajo según niveles*

Niveles	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	13	30
Medio	24	54
Alto	7	16
Total	44	100.0

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 12 Max. 35 Intervalos: Bajo de 12 a 20, medio de 21 a 27 y alto de 28 a 35

#### **Análisis y discusión**

Como se observa en la tabla 13 que el 54% de docentes expresan que el nivel de satisfacción en las condiciones de vida asociadas al trabajo es medio satisfactorio, el 30% lo considera como de baja satisfacción y solamente un 16% lo considera de alta satisfacción.

La acción educativa en cada uno de los niveles educativos existe diferentes condiciones de trabajo, considerando si la institución educativa queda en la zona urbana o rural, si es privada o pública, porque las posibilidades que se presentan según su entorno y ambiente donde laboran generará una percepción de la satisfacción del personal que labora, pues, están sometidos a muchas condiciones de trabajo, desde los horarios, las jornadas, las condiciones de infraestructura, el entorno social (padres,

estudiantes, compañeros y directivos) traen sobre ellos alteraciones en su percepción de su salud física como mental.

En ese sentido, en el presente estudio en la dimensión condiciones de vida asociadas al trabajo, se obtuvo que el 52% de docentes expresaban disponer de una buena seguridad social (ítem CV2) en una satisfacción laboral media. Asimismo, contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo (ítem CV5) consideraba el 39% de docentes como una satisfacción laboral media (ver anexo G). Tal como mencionaron los docentes entrevistados.

P4\_dice: "...yo me he sentido muy inseguro, porque cuando tratábamos de ir a dejar material, a veces los estudiantes no podían reportarse, [heee] realmente no utilizaban una mascarilla, no se protegían adecuadamente..."

P7\_dice: "No nos sentíamos protegidos, por el motivo que los padres de familia algunos por su religión, no creían en la enfermedad ellos decían que es una gripe simple que va a pasar y por lo cual ellos no se cuidaban..."

Aunque, se sabe que hay diversos factores que inciden en las condiciones de vida de los docentes, pero, es claro que sus beneficios o impactos pueden ser variados, como por ejemplo ayudaría a: Alcanzar los objetivos y metas, estimular la creatividad, reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral, mayor apertura en la comunicación y la colaboración.

Para Maslow (1943) efectivamente, en una de sus necesidades de la pirámide, establece que los seres humanos necesitan de la "seguridad" que son las de estar libre de peligros (reales o ficticios) y protegido contra amenazas externas. También están estrechamente vinculados a la supervivencia de la persona (protección contra daños físicos y emocionales y seguridad económica) a fin de lograr los objetivos planteados en la institución.

### 4.1.2.3. Dimensión 3: Diseño del trabajo

**Tabla 14**

*Distribución porcentual de diseño de trabajo según niveles*

Niveles	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	12	27
Medio	21	48
Alto	11	25
Total	44	100

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 28 Max. 55 Intervalos: Bajo de 28 a 37, medio de 38 a 46 y alto de 47 a 55

#### **Análisis y discusión**

Se evidencia en la tabla 14 que el 27% de docentes perciben un nivel de satisfacción bajo, el 48% en nivel medio y un 25% en nivel alto en la dimensión de diseño de trabajo; observando que una mayor proporción de docentes perciben un nivel de satisfacción laboral entre bajo y medio.

Los resultados obtenidos en el presente estudio coinciden con los encontrados por Montañez (2021) que postula que un diseño del trabajo adecuado es una fuente de satisfacción laboral que puede complementarse con una relación justa entre el docente y la institución donde labora. Así, la relación entre la satisfacción laboral y el diseño de trabajo está ligada por una razón muy simple: el trabajo debe aportar al crecimiento personal de una persona. Los empleados más felices son aquellos que satisfacen sus necesidades sociales y psicológicas en su trabajo. Esto ocasiona que sean más dedicados.

La pandemia del COVID-19 ha supuesto una transformación aún más radical y rápida del diseño del trabajo, con un aumento sustancial de la digitalización y del

teletrabajo que afecta a la experiencia laboral y a los resultados organizacionales y personales. (Peiró y Soler, 2020; Wang et al., 2021).

Hay factores extrínsecos que son importantes a la hora de alcanzar la satisfacción laboral porque a veces no se dan, tal como detalló un docente entrevistado.

P2\_dice: "...no hemos recibido mayores recursos por parte de la entidad como es del Ministerio de Educación alguna laptop para poder desarrollar nuestras actividades han sido limitantes eso no".

En ese sentido, Herzberg et al. (1959) considera que es importante saber que hay factores extrínsecos e intrínsecos a la hora de entender la satisfacción laboral, como lo planteó en su teoría bifactorial. Las condiciones de trabajo que rodean a la persona se conocen como extrínsecos (higiénicos). Las instalaciones y el entorno, así como las condiciones físicas, el salario y los beneficios sociales, las políticas organizacionales, el estilo de liderazgo y el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los docentes, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, las relaciones con los colegas y otros factores, son todos ejemplos de factores que pueden incluirse. Las circunstancias internas de una persona que conducen a sentimientos de satisfacción y realización son conocidas como factores intrínsecos o motivadores.

En este sentido, el diseño del trabajo es un proceso fundamental para los docentes, los directivos y las instituciones educativas. Pues, la forma en que se diseña el trabajo puede influir en importantes resultados actitudinales, comportamentales, de satisfacción y organizacionales. Por ello Morgeson y Humphrey (2008) consideran que hay, al menos, tres razones por las que el diseño del trabajo es tan importante. En primer lugar, porque el trabajo es una parte central de la vida y la sociedad, por lo que la naturaleza del trabajo que realizan los docentes tiene un gran impacto en sus vidas. En segundo lugar, porque la investigación y la práctica del diseño del trabajo permiten

influir en los resultados relacionados con el trabajo. Finalmente, porque el diseño del trabajo tiene una importancia práctica considerable para los directivos, docentes e instituciones educativas.

#### **4.1.2.4. Dimensión 4: Promoción y superiores**

**Tabla 15**

*Distribución porcentual de promoción y superiores según niveles*

Niveles	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	16	36
Medio	24	55
Alto	4	9
Total	44	100.0

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 10 Max. 20 Intervalos: Bajo de 10 a 13, medio de 14 a 17 y alto de 18 a 20

#### **Análisis y discusión**

En la tabla 15 se puede observar que el 55% de docentes percibe un nivel medio de satisfacción, el 36% nivel bajo y tal solo el 9% dice tener un nivel alto de satisfacción laboral, en la dimensión promoción y superiores.

Cuando un maestro está motivado, experimenta placer intrínsecamente al realizar su trabajo o cumplir con sus deberes, es decir, disfruta con el proceso. Por el contrario, la motivación extrínseca depende de las satisfacciones que reciben del exterior, vale decir de colegas, estudiantes, padres de familia, directivos, autoridades educativas de las entidades superiores, etc. Las recompensas económicas, como un aumento de sueldo, bonificaciones, beneficios o un ascenso, suelen estar asociadas con estas satisfacciones. En efecto, Pizango (2016) en sus resultados obtenidos, puntualiza que cuando hay una difusa definición de su puesto de trabajo, la carencia de capacidades y habilidades profesionales suficientes, las pocas oportunidades de



promoción y el desarrollo del trabajo en condiciones de infraestructura inadecuada para el nivel en que enseña y recursos materiales insuficientes para realizar sus labores con toda claridad genera insatisfacción en los docentes.

Según los resultados obtenidos en el presente estudio, en que un 57% de docentes dijo percibir una alta satisfacción al tener buenas relaciones con los superiores (ítem PS1), de igual forma tener superiores competentes y justos (ítem PS2) satisface a un nivel alto a un 43% de docentes y si hay la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades (ítem PS4) produce satisfacción a un nivel medio al 55% de docentes de la RER “Santa Rosa de Lima” (ver anexo G). Por lo tanto, se deduce que las buenas relaciones con los integrantes de la comunidad educativa (docentes, padres de familia, estudiantes, directivos, autoridades de la comunidad) y entes educativos superiores (UGEL, DRE, MINEDU), y es más si brindan las facilidades de crecer profesionalmente mejora la satisfacción laboral y por ende reducirá el estrés en los profesionales de la educación.

#### **4.1.2.5. Dimensión 5: Incentivos**

**Tabla 16**

*Distribución porcentual de incentivos según niveles de satisfacción*

Niveles	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	12	27
Medio	21	48
Alto	11	25
Total	44	100.0

*Nota.* Tabla obtenida del programa estadístico SPSS V25, en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 7 Max. 18 Intervalos: Bajo de 7 a 11, medio de 12 a 14 y alto de 15 a 18

## **Análisis y discusión**

Los resultados de la tabla 16 muestran que el 48% de docentes menciona estar medio satisfecho con los incentivos que se les brinda, un 27% percibe como un nivel de baja satisfacción y el 25% dice percibir una alta satisfacción respecto a los incentivos, teniendo al reconocimiento social como un incentivo de mayor preponderancia.

De los resultados obtenidos en la dimensión de incentivos se resalta que el 57% de docentes consideró tener un buen salario (ítem INC) para estar medio satisfecho, asimismo, el 59 % dice estar medio satisfecho al tener un reconocimiento económico por su rendimiento laboral (ítem INC2). Sin embargo, un 48% de docentes dijo tener una alta satisfacción laboral si es reconocido socialmente (ítem INC4) siendo el factor de mayor preponderancia en esta dimensión (Ver anexo G).

Sin duda, los docentes consideran tener un buen salario para estar medio satisfechos, coincidiendo con Güell (2015) que considera la remuneración económica es percibida como media o baja, por lo que en España los docentes son los más pagados, a diferencia de los países de Latinoamérica, concordando con Gonzales (2018) en su estudio manifiesta que el 10.8% de participantes consideraron estar algo insatisfechos en lo concerniente a salarios y contratos. Sin embargo, para el presente estudio el 59 % de participantes expresaron estar medio satisfechos al tener un reconocimiento económico por su rendimiento laboral.

Por otra parte, un 48% de docentes dice tener una alta satisfacción laboral si es reconocido socialmente, esto coincide con lo que manifiestan autores como Güell (2015) y Pizango (2016) que los docentes tienen poco reconocimiento social como profesionales siendo esencial para sentirse satisfechos. Agregando a esto, Ortiz (1993) afirma que las valoraciones sociales de la actividad son cruciales para los maestros más que la función y actividad docente en sí misma, ya que estas determinan su status

profesional dentro de la sociedad y contribuyen a crear su autoconcepto profesional. En realidad, cuando la reputación de la profesión se deteriora en la opinión pública, la satisfacción en el trabajo del profesional disminuye significativamente. Es decir, si los docentes están sumergidos en condiciones laborales como la falta de apoyo y valorización social ello conlleva a la insatisfacción laboral en los docentes. Tal como reafirmaron algunos docentes encuestados.

P4\_dice: “Me gustaría que de repente, sean los padres de familia valoren ese esfuerzo que se ha hecho para poder llegar hacia sus estudiantes, el trabajo, tratar de organizar la información, ver videos y poder compartir con sus hijos; valorar ese trabajo del docente”.

P3\_dice: “El reconocimiento social era importante por parte de los directivos, de los padres, especialistas, de los estudiantes; para que nos hagan sentir bien, lamentablemente no se ha tenido...”

Los hallazgos de Zorrilla (2017) planteó que el apoyo social (grupo de amigos y el ámbito familiar) protegen la salud de las personas que soportan elevados niveles de estrés. También el apoyo social puede venir del entorno laboral, como es el que ofrecen los colegas de trabajo y los equipos directivos, o bien del ámbito personal, ofrecido por la familia y los amigos. Por el contrario, la falta de apoyo social en el ámbito laboral, con relación a la ausencia de apoyo de los compañeros de trabajo, padres de familia, estudiantes y de los equipos directivos conlleva a la baja satisfacción laboral en esta profesión. Por consiguiente, se puede aseverar que el apoyo social permite al docente sentirse comprendido y reconocido en su labor docente, adquiriendo, por tanto, relevancia cuando se da en el entorno en el que se producen los efectos negativos del estrés y su influencia en la insatisfacción laboral.

Hay que mencionar, además que Maslow (1934) expuso que una de las necesidades de los seres humanos es el reconocimiento, esta valoración social, estima que puede provenir de la familia, los estudiantes, los colegas de trabajo, padres y madres de familia y comunidad en general; por ello lo ubicaba en cuarto lugar de su pirámide. Pues, las necesidades de reconocimiento incluyen cosas como la confianza en uno mismo, el amor propio y la autoestima. Los factores de estimación internos incluyen el respeto por uno mismo, la autonomía y los logros, mientras que los factores de estimación externa incluyen el estatus, el reconocimiento laboral y la atención. Por esta razón, El apoyo que reciban los maestros determinará su motivación, satisfacción y autoridad para ayudar, educar y formar a sus estudiantes. Todo esto dependerá de si los maestros se sienten valorados por la comunidad educativa y la comunidad en general, si queremos mejorar el sistema educativo y brindar una educación de alta calidad.

#### **4.2.Resultados totales de las variables de estudio.**

##### **4.2.1. Variable 1: Estrés laboral docente en tiempos de COVID-19**

**Tabla 17**

*Niveles de estrés laboral docente en tiempos de COVID-19*

Nivel	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	12	27
Moderado	17	39
Alto	15	34
Total	44	100

*Nota.* Tabla elaborada en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 44 Max. 134 Intervalos: Bajo 44 a 74, medio 75 a 104 y alto 105 a 134

## **Análisis y discusión**

En la tabla 17, podemos observar que el 27% (12/44) presentan un estrés laboral bajo, 39% (17/44) moderado y 34% (15/44) alto. En tal sentido se evidencia que la mayor parte de docentes perciben un estrés entre moderado y alto.

Se puede evidenciar que en una mayor proporción los docentes presentaron un estrés laboral entre moderado y alto, coincidiendo con Gonzales (2020) que identificó el 72% de los docentes de universidades privadas de Chimbote consideran que el estrés laboral es de nivel intermedio, el 17% registra que están en estrés. El estrés laboral todas las personas y en especial los docentes se han enfrentado a ciertos estresores. Del mismo modo Gamarra (2019) menciona que el nivel de estrés laboral que prevalece en la muestra en estudio está entre los niveles de moderado a alto, es decir que en general el 57 % de la muestra sufre del estrés laboral, que influye directamente en su desempeño laboral como docente. Es decir, que este porcentaje de docentes considera muy estresante su profesión.

Por tanto, Selye (1936) explica cómo reacciona el organismo ante un estímulo estresante y cuáles son las respuestas fisiológicas que da para adaptarse o luchar contra él. Entonces, es acertado conocer que la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: primero, alarma, donde el cuerpo detecta el estresor; segunda, resistencia cuando el cuerpo reacciona ante el estresor, y finalmente la tercera, agotamiento por fatiga del cuerpo debido a la intensidad y duración del estresor. Consecuentemente, la percepción del nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la capacidad de controlarlo difiere de distintos factores intrínsecos y extrínsecos según características individuales de los docentes.

#### 4.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

**Tabla 18**

*Nivel de satisfacción laboral*

Nivel	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	17	39
Medio	24	54
Alto	03	7
Total	44	100

*Nota.* Tabla elaborada en base al cuestionario aplicado a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Baremos: Min. 90 Max. 166 Intervalos: Bajo 90 a 115, medio 116 a 141 y alto 142 a 166

#### **Análisis y discusión**

En la tabla 18, podemos observar que el 39% (17/44) presentan una satisfacción laboral baja, 54% (24/44) medio y 7% (3/44) alto. Se puede evidenciar que, en una mayor proporción, los docentes presentan una satisfacción laboral en un nivel bajo y moderado.

A partir de los resultados descritos anteriormente, la mayoría de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima” percibe una satisfacción laboral entre baja y moderada, debido al nivel de estrés que perciben; estos resultados están en sintonía con los obtenidos por Gonzales (2020) según los cuales el 60% de los docentes consideran que la satisfacción laboral es regular y el 28% lo considera de nivel parcial insatisfacción laboral.

#### **4.3.Prueba de hipótesis**

La contrastación de la hipótesis permitió, en primer término, determinar la relación del estrés en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, y, en segundo término, corroborar las hipótesis

derivadas mediante una prueba estadística, previa verificación de la prueba de normalidad.

La prueba de normalidad se eligió en función del número de datos, en este caso la prueba Shapiro-Wilk porque los grupos eran menores a 50 elementos.

### **Tabla 19**

*Prueba de normalidad de los resultados de los cuestionarios estrés laboral en tiempos de COVID-19 y satisfacción laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral en tiempos de COVID_19	0.960	44	0.134*
Satisfacción laboral	0.960	44	0.135*

*Nota.* Cuestionarios aplicados a docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, diciembre 2021.\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera. a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Análisis e interpretación**

Como el valor de Significancia de la prueba de normalidad, Shapiro-Wilk, para las dos variables, es mayor que 0.05, se tiene una distribución normal.

Paralelamente el objetivo de esta tesis fue estudiar la relación entre las variables estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral en una muestra de docentes que imparten docencia en distintos niveles de enseñanza. El primer análisis debe ser por tanto conocer la correlación que existe entre las principales variables de escala del estudio.

Se empleó el procedimiento de correlaciones del SPSS V25 para calcular la correlación de Pearson. En palabras de Hernández et al. (2016, p. 304-305) los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00. (Ver Anexo H)

### **4.3.1. Prueba de hipótesis general**

#### **Hipótesis general**

Existe correlación negativa entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

#### **Planteamiento de hipótesis estadísticas**

**H1:** Existe correlación negativa entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

**H0:** No existe correlación negativa entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

#### **Nivel de significancia**

Nivel de significancia: 5% o  $\alpha = 0.05$

#### **Condición para la toma de decisión**

Si p-valor sig.  $\leq 0.05$  se rechaza la H0 y se acepta la H1. Es decir, se comprueba la hipótesis de investigación.

Si p-valor sig.  $> 0.05$  se acepta la H0 y se rechaza la H1. Es decir, no se comprueba la hipótesis de investigación.

#### **Estadístico de prueba**

Coefficiente de correlación r de Pearson



**Tabla 20**

*Correlación de Pearson del estrés laboral en tiempos de COVID\_19 y la satisfacción laboral*

X/Y	Pearson	Satisfacción laboral
Estrés laboral en tiempos de COVID_19	Correlación	-0.484**
	Sig. (bilateral)	0.001
	n	44

*Nota.* Cuestionarios aplicados a docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Decisión**

El p valor calculado es de 0.001 que es menor al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), por lo que se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir se confirma que existe correlación negativa entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021. El coeficiente de Pearson (r) es de -0.484, lo que indica que la relación entre variables es inversa y su grado de correlación es negativa media, es decir si crece el valor de estrés laboral en tiempos de COVID\_19 baja el nivel de satisfacción laboral.

Existe una correlación negativa media entre el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER "San Rosa de Lima" del distrito de Bambamarca en 2021, según un 95% de confianza.

### **4.3.2. Prueba de hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

El nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, es alto.

### Planteamiento de hipótesis estadísticas

**H1:** El nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, es alto.

**H0:** El nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, no es alto.

### Tabla 21

*Nivel de estrés laboral en tiempos de COVID\_19*

Nivel	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	12	27
Moderado	17	39
Alto	15	34
Total	44	100

*Nota.* Cuestionarios aplicados a los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, en diciembre 2021. Bajo de 44 a 74, moderado 75 a 104 y alto 105 a 134.

### Decisión

El nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, no es alto, porque el 39% que es la mayoría considera tener estrés moderado.

### 4.3.3. Prueba de hipótesis específicas 2

#### Hipótesis específica 2

El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, es bajo.

### Planteamiento de hipótesis estadísticas

**H1:** El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, es bajo.

**H0:** El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, de distrito de Bambamarca, en el 2021, no es bajo.

**Tabla 22***Nivel de satisfacción laboral*

Nivel	frecuencia	Porcentaje %
Bajo	17	39
Medio	24	54
Alto	03	7
Total	44	100

*Nota.* Cuestionarios aplicados a docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, diciembre 2021. Bajo 90 a 115, moderado 116 a 141 y alto 142 a 166.

**Decisión**

El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, no es bajo, porque el 54% de docentes considera tener un nivel medio de satisfacción laboral.



## CAPÍTULO V

### PROPUESTA DE MEJORA

#### **La vida de un maestro: herramientas para gestionar el estrés y fortalecer la satisfacción laboral**

##### **1. Fundamentación**

La gestión del estrés laboral y la mejora de la satisfacción laboral son aspectos críticos para el bienestar y el rendimiento de los docentes. El desarrollo organizacional y la gestión del talento humano desempeñan un papel fundamental que incluyen estos elementos cruciales para mejorar la salud de las organizaciones.

El desarrollo organizacional es un proceso planificado y sistemático que busca mejorar la efectividad y el rendimiento de una organización a través de intervenciones y cambios en la estructura, cultura y procesos organizativos (Cummings y Worley, 2019).

Por otra parte, según (Chiavenato, 2009) la gestión del talento humano consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal en la medida en que la organización es el medio que permite a las personas que trabajan en ella alcanzar objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Siendo así, la gestión del talento humano es el conjunto de prácticas y estrategias que buscan atraer, desarrollar, retener y motivar a los empleados para que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.

La gestión del potencial humano en la educación es clave para implementar y desarrollar estrategias prácticas que ayuden a los docentes a lidiar con el estrés, fortalecer su satisfacción laboral y, en última instancia, mejorar la calidad de la educación que brindan a sus estudiantes. Al invertir en el bienestar y el desarrollo profesional de los educadores, se promueve un ambiente escolar positivo y propicio para el aprendizaje.

Uno de los derechos fundamentales es la salud, y no solo física por ausencia de una enfermedad, sino una salud entendida como el bienestar generalizado del ser humano, en aspectos como: salud emocional, física, psíquica y laboral. En esa línea, la Teoría del estrés de Selye (1936), también conocida como la Teoría de la respuesta general de adaptación, brinda un marco conceptual que explora cómo el organismo responde a diversas demandas o estímulos que percibe como estresantes. De ahí que, esta teoría es fundamental para comprender las reacciones fisiológicas y psicológicas que se desencadenan ante situaciones de estrés, en las fases de alarma, resistencia y agotamiento, lo que a su vez puede afectar la satisfacción laboral y el bienestar de los individuos en el entorno laboral.

El estrés docente es aquella situación de ansiedad causada por factores internos y externos en un educador y que se deriva de las circunstancias específicas del trabajo de un educador. Por ende, según los resultados y el análisis de datos se evidencia indicadores desfavorables en cada una de las dimensiones. En la dimensión *entorno de trabajo*: el trabajar en casa es difícil concentrarse, las presiones familiares por falta de espacio físico y privacidad, el escaso tiempo para cumplir con responsabilidades laborales, requiere permanecer por muchas horas frente a una pantalla; en *sobrecarga del trabajo*: la cantidad de trabajos a revisar, la desmotivación de los estudiantes, la diversificación curricular para desarrollar las EdAs que garanticen la pertinencia y relevancia de los aprendizajes de los estudiantes, el aumento del uso de reuniones virtuales, el tiempo de duración de las reuniones virtuales; en la dimensión *tecnología*: adaptar contenidos, actividades y materiales de clases regulares a modalidad virtual, el uso de nuevos medios tecnológicos y el acceso a servicios de internet de calidad y finalmente en la dimensión *psicológico* la incertidumbre por el futuro personal y laboral que ocasiona el COVID-19, la actitud poco colaborativa de los padres de familia en

relación al aprendizaje de sus hijos. Todas ellas son causantes del estrés laboral de manera alta y moderada lo que requiere la atención pertinente.

Kyriacou (2003) en el modelo del estrés docente, explica que hay componentes en que los docentes deben prestar atención, como: estresores ocupacionales, no ocupacionales, valoración, estrategias de afrontamiento, respuesta y síntomas al estrés y características individuales. Por su parte, Monforte y Gonzales (2009) señala que, en el momento actual, “los docentes están sometidos a grandes presiones en su trabajo por múltiples causas, y estas tensiones les afectan negativamente tanto en su vida laboral como personal” (p.880). De manera que al implementar herramientas que aborden estas fuentes y promuevan el bienestar, las instituciones educativas pueden fortalecer la satisfacción laboral de los docentes, lo que a su vez mejora la calidad de la educación que se ofrece y el rendimiento en el aula.

Por otro lado, en las instituciones educativas se hace necesario el uso de la motivación como herramienta fundamental con sus docentes, ya que estos son quienes aportan al cumplimiento de las metas y de ellos depende la calidad educativa. La teoría bifactorial de Herzberg (1959), aborda la satisfacción y la insatisfacción laboral desde dos perspectivas distintas: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Lo que implica, implementar estrategias que se centren en los factores motivacionales y que aborden los factores higiénicos, a fin de que las instituciones educativas pueden fortalecer la satisfacción laboral de los docentes, lo que a su vez puede conducir a un ambiente laboral más productivo y comprometido.

La teoría de jerarquía de necesidades de Maslow (1943) sugiere que las personas buscan satisfacer diferentes niveles de necesidades, desde las más básicas hasta las más elevadas, solo así, las instituciones educativas pueden crear un ambiente laboral más

satisfactorio, motivador y gratificante, lo que a su vez puede aumentar la productividad y el compromiso de los docentes.

Los resultados de la investigación muestran indicadores que se tiene que dar la importancia del caso a fin de fortalecer la satisfacción laboral de los docentes. En la dimensión *realización personal*, demandan sentir que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos, sentir que su rendimiento laboral es el adecuado a sus posibilidades. En la dimensión *condiciones de vida asociadas al trabajo*, requieren disponer de una buena seguridad social y contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo. En la dimensión *diseño del trabajo* dicen tener autonomía en el desarrollo de las actividades, tener un plan de trabajo claro y sobre todo que brinde la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades. En *promoción y superiores*, señalan que es importante tener buenas relaciones con los superiores y tener superiores competentes y justos. Finalmente, en la dimensión *incentivos* resalta obtener un buen salario y sobre todo reconocimiento social.

### **1.1. Fundamento epistemológico**

La presente propuesta se basa en el paradigma epistemológico constructivista. Según, Guba y Lincoln (1994) afirma que “se da por supuesto que el investigador y el objeto de investigación se encuentran relacionados de forma interactiva de tal modo que los resultados son literalmente creados a medida que la investigación sigue adelante” (p.11). Por tanto, se destaca, la interacción entre investigador y participantes para la creación del conocimiento. Los resultados emergen progresivamente de ese intercambio dialógico de experiencias y significados subjetivos sobre el tema investigado.

Sin embargo, se reconoce que, la gestión del estrés y la mejora de la satisfacción laboral de los docentes no se pueden abordar de manera aislada, ya que están influenciados por factores psicológicos (como las emociones y la motivación),

pedagógicos (como las estrategias de enseñanza y el currículo) y sociológicos (como las relaciones con los estudiantes, los colegas y la comunidad). La comprensión de estas interconexiones proporciona una base sólida para el desarrollo de estrategias efectivas de apoyo y desarrollo profesional para los docentes, que a su vez contribuyan a su bienestar y satisfacción en el trabajo.

## **1.2. Fundamento filosófico**

La gestión del estrés y mejora de la satisfacción laboral en los docentes se basa en la comprensión de que la docencia es una profesión que tiene un impacto significativo en la vida de los estudiantes y la sociedad en general. Los docentes son responsables de educar a las generaciones futuras, y su trabajo es fundamental para el desarrollo de la sociedad.

Desde una perspectiva filosófica, el estrés y la satisfacción laboral pueden considerarse desafíos éticos. El estrés imposibilita que los docentes realicen su trabajo de manera efectiva, lo que genera un impacto negativo en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. La satisfacción laboral, por su parte, es esencial para que los docentes estén motivados y comprometidos con su trabajo.

En general, basado en la teoría, los fundamentos expuestos y los resultados obtenidos en la investigación, se determinan una intervención inmediata en ciertos factores que influyen en la aparición del estrés y por ende disminuyen la satisfacción laboral de los educadores.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca; a través de acciones de gestión del estrés laboral en los docentes.



## **2.2. Objetivos específicos**

- Planificar acciones sobre la gestión del estrés laboral, así como sus consecuencias sobre la salud en el profesorado de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca.
- Implementar y desarrollar el plan de acción con técnicas, estrategias y habilidades que permita prevenir y controlar el estrés docente para mejorar la satisfacción laboral en los docentes.
- Empoderar a los profesores en estrategias para manejar situaciones de estrés laboral y extralaboral e incrementar la satisfacción y la calidad de vida laboral, personal e interpersonal de los docentes.
- Evaluar la validez y la factibilidad de las actividades y/o estrategias para gestionar el estrés laboral en los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”.

## **3. Responsables**

- a) De la planificación: Equipo directivo de las IEs focalizadas en el trabajo.
- b) De la ejecución: Coordinador de TOE y profesores tutores de las IEs.
- c) De la evaluación: Equipo directivo.

## **4. Duración**

La duración actual de la propuesta de mejora es de un año, desde la planificación hasta la evaluación.

## **5. Resultados esperados**

La aplicación de estrategias prácticas para la gestión y prevención del estrés docente y el fortalecimiento de la satisfacción laboral docente tienen una serie de resultados esperados positivos. Estos resultados varían según la efectividad y el alcance de las estrategias implementadas, según las necesidades y contextos específicos de cada centro educativo; he aquí, algunos de los resultados más comunes:

- a) La aplicación de técnicas y estrategias específicas para gestionar el estrés ayudan a los docentes a lidiar mejor con las demandas de su trabajo, reduciendo así los niveles de estrés y sus efectos negativos en la salud y bienestar de los profesionales de la educación.
- b) Al reducir el estrés, los docentes experimentan un aumento en su bienestar emocional y salud mental general, lo que a su vez contribuye a una mayor satisfacción laboral.
- c) Los docentes con menos estrés y mayor satisfacción laboral tienden a ser más eficaces y con mejor rendimiento en su trabajo. Pueden concentrarse mejor en las tareas de enseñanza, planificación y evaluación, lo que puede mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
- d) Un personal docente satisfecho y menos estresado permite crear un ambiente más positivo y saludable en la institución. Esto tiene un impacto en el clima escolar y en la relación entre los docentes, el personal administrativo, servicio y los estudiantes.
- e) La implementación de estrategias de gestión del estrés incluye oportunidades de desarrollo profesional para los docentes, lo que les permitirá adquirir nuevas habilidades y conocimientos que mejorarán su capacidad para enfrentar los desafíos de su profesión.
- f) Cuando los docentes se sienten satisfechos y menos estresados, es más probable que se involucren activamente con los padres y la comunidad. Esto contribuye a fortalecer la relación entre la escuela y la comunidad y fomentar un mayor apoyo y colaboración en la educación.

## **6. Beneficios**

La gestión y prevención del estrés docente pueden tener varios beneficios:

- a) Reduce los niveles de estrés y la ansiedad en los docentes aplicando técnicas de relajación, como los ejercicios de respiración y la meditación.

- b) La gestión del estrés mejora la salud mental en general de los docentes y aumentar la satisfacción laboral. Así, se ayuda a prevenir trastornos mentales como el burnout.
- c) La gestión del estrés mejora del rendimiento laboral de los docentes, pues al reducir los niveles de estrés, los docentes pueden sentirse más motivados y comprometidos con su trabajo.
- d) La gestión del estrés mejora la calidad de vida de los docentes, de modo que, los docentes puedan disfrutar más de su tiempo libre y tener una vida personal más satisfactoria.
- e) Un cuerpo docente satisfecho y comprometido permite reflejar positivamente la reputación de la institución educativa, atrayendo a más talento docente y estudiantes.
- f) La reducción del estrés docente y el aumento de la satisfacción laboral logran liberar la mente de los docentes para que puedan ser más creativos en sus enfoques pedagógicos, estrategias metodológicas y encontrar soluciones innovadoras para desafíos educativos.
- g) Los docentes que están bien apoyados y satisfechos van a estar mejor posicionados para atender las necesidades de diversos grupos de estudiantes y promover una educación equitativa.
- h) Los docentes que se sienten menos estresados y más satisfechos con su trabajo tienen más energía, motivación y enfoque para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto conlleva a una mejora en la calidad de la enseñanza y, como resultado, a un mayor rendimiento estudiantil.

## **7. Cronograma de acciones**

La evaluación de la propuesta se llevará a cabo a lo largo de su desarrollo utilizando una matriz de seguimiento del plan de acción (Anexo J), que se enfocará en

mejorar la planificación y ejecución de talleres y charlas. Finalmente, la propuesta se evaluará para obtener información sobre los logros y el cumplimiento de los objetivos.

**Tabla 23**

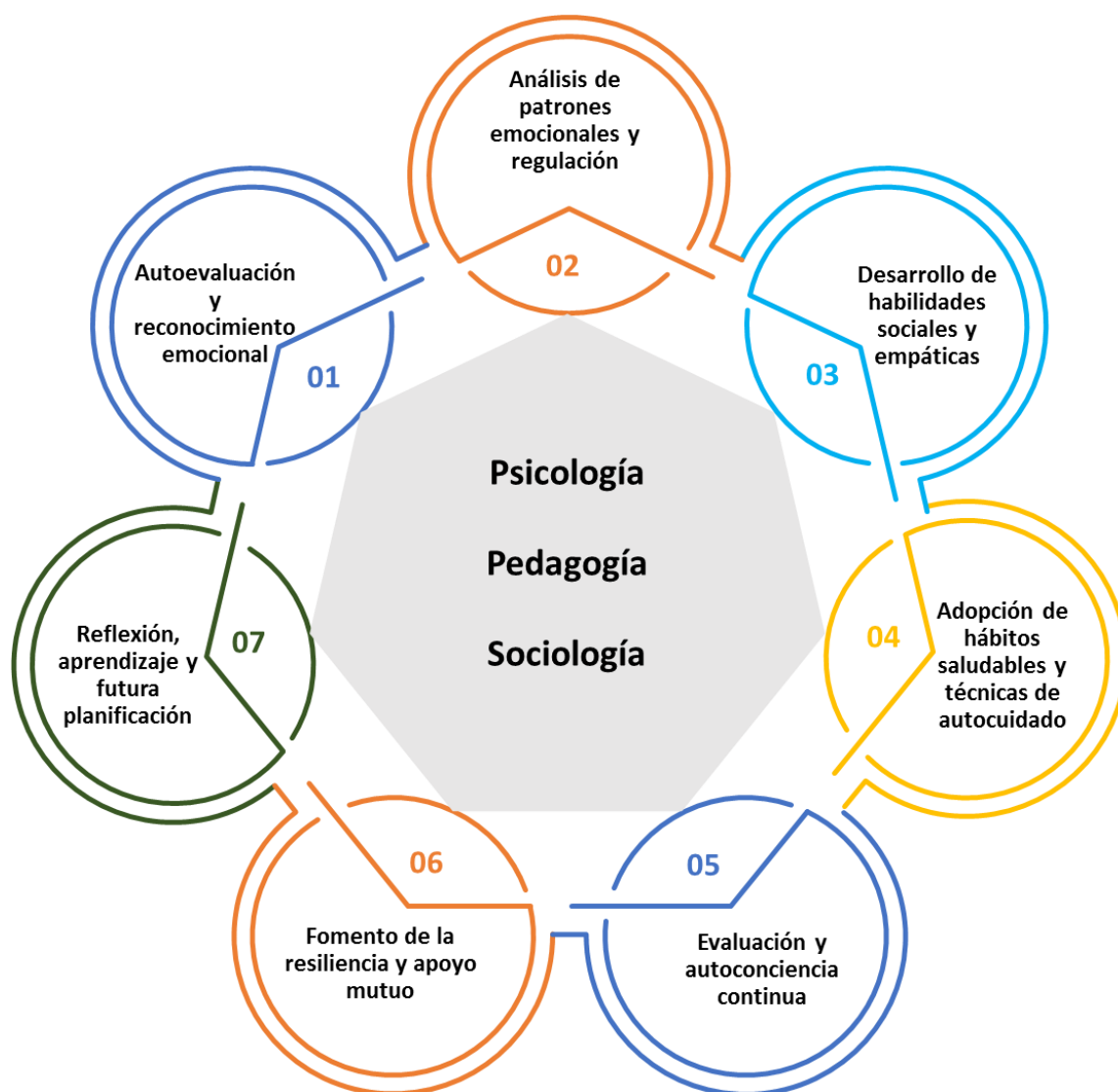
*Plan de acción para gestionar el estrés y mejorar la satisfacción laboral del docente*

PROBLEMA	FASES	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS/TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	Año 2022	Año 2023											
						N	D	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
¿Qué actividades y/o estrategias debo utilizar para gestionar el estrés laboral para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, de Bambamarca?	<b>Fase 1: Autoevaluación y reconocimiento emocional</b>	Realizar una encuesta anónima para identificar fuentes de estrés y satisfacción laboral.	-Aplicar el test Escala de estresores docentes, para identificar los factores de estrés en los docentes. -Aplicar el test escala de satisfacción laboral, para medir la satisfacción de los docentes. -Promover la autoevaluación y el reconocimiento emocional, habilidades clave en la inteligencia emocional, permitiendo a los docentes identificar sus emociones y su impacto en su bienestar	Test: Escala de estresores docentes Test: Escala de satisfacción laboral	Comité de gestión del bienestar	X												
	<b>Fase 2: Análisis de patrones emocionales y regulación</b>	Analizar y reflexionar de los resultados de la encuesta para identificar los principales factores de estrés.	-Reconocer patrones emocionales. -Presentar técnicas de regulación emocional basadas en la inteligencia emocional: Conciencia emocional, estrategias de relajación, construcción de resiliencia, expresión emocional asertiva, búsqueda de apoyo social, mindfulness	Informe de análisis de datos junto con una guía de estrategias de regulación emocional.	Comité de gestión del bienestar		X											
	<b>Fase 3: Desarrollo de habilidades sociales y empáticas</b>	Crear y organizar grupos de discusión y apoyo entre docentes. Impartir talleres sobre manejo del estrés, gestión del tiempo y comunicación efectiva.	Explorar cómo las relaciones sociales y la empatía afectan la salud mental. Brindar técnicas para mejorar la comunicación y la empatía.	Registro de asistencia y participación en grupos y talleres. Material de capacitación enfocado en habilidades socioemocionales	Psicólogo			X			X				X			

<b>Fase 4: Adopción de hábitos saludables y técnicas de autocuidado</b>	Desarrollar sesiones para fomentar horarios flexibles y tiempo para la preparación. Desarrollar sesiones para empoderar a los docentes para tomar decisiones pedagógicas autónomas.	Adoptar hábitos saludables y el autocuidado. Implementar técnicas para la motivación intrínseca y la autorregulación. Promover prácticas como la meditación, el ejercicio y la gestión del tiempo.	Sesiones Documentación de cambios en horarios de los docentes. Retroalimentación de docentes sobre prácticas de autocuidado.	Comité de gestión del bienestar				X	X	X	X								
<b>Fase 5: Evaluación y autoconciencia continua</b>	Realizar encuestas de satisfacción para evaluar el impacto de las medidas implementadas. Realizar revisiones trimestrales del plan.	-Técnicas para mejorar la autoconciencia y la autoevaluación que permitan a los docentes reflexionar sobre su bienestar emocional y adaptar las estrategias en función de sus necesidades cambiantes	Encuestas de satisfacción con preguntas que inviten a la reflexión. Informes de revisión trimestral con enfoque en la autoevaluación emocional.	Comité de gestión del bienestar			X	X	X	X									
<b>Fase 6: Fomento de la resiliencia y apoyo mutuo</b>	Brindar acceso a servicios de asesoramiento y apoyo institucional. Establecer un programa de reconocimiento y recompensas a docentes.	-Mantener recursos de apoyo disponibles y promover la cultura de reconocimiento. - ¿Cómo la resiliencia se puede cultivar a través del apoyo emocional y la autoeficacia? - Fortalecer la autoeficacia y promover emociones positivas en el entorno laboral	Registro de utilización de servicios de asesoramiento. Registro de reconocimientos otorgados. Registro de participación en actividades de resiliencia.	Comité de gestión del bienestar												X	X		
<b>Fase 7: Reflexión, aprendizaje y futura planificación</b>	Evaluar el impacto del plan en la satisfacción laboral y el manejo del estrés.	-Analizar cómo las prácticas de inteligencia emocional y psicología del aprendizaje han influido en el bienestar de los docentes y cómo se pueden mejorar. -Revisar las experiencias pasadas y la planificación basada en el análisis crítico y reflexivo.	Informe anual de evaluación con enfoque en los beneficios emocionales y cognitivos y las recomendaciones futuras	Comité de gestión del bienestar															X

**Figura 6**

*Ciclo para gestionar el estrés y aumentar la satisfacción laboral docente*



La gestión del estrés laboral y la mejora de la satisfacción en docentes es un tema complejo que puede ser abordado desde múltiples disciplinas, como la psicología, sociología y la pedagogía. Estas disciplinas tienen su relevancia y pueden complementarse mutuamente.

La *psicología* es la disciplina científica que estudia el comportamiento humano y los procesos mentales, incluyendo los aspectos cognitivos, emocionales y sociales de la experiencia humana (Maslow, 1943). En este sentido, desempeña un papel crucial en la gestión del estrés laboral y la mejora de la satisfacción en docentes al proporcionar

herramientas y enfoques para abordar los desafíos emocionales y contextuales de la profesión educativa.

La *pedagogía* mejora la calidad de la enseñanza, lo que puede aumentar la satisfacción laboral al ver el impacto positivo en los estudiantes.

La *sociología* identifica factores contextuales que contribuyen al estrés laboral y proponer cambios en políticas y prácticas educativas que promuevan un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio.

En tal sentido se propone las siguientes fases:

**Fase 1: Autoevaluación y reconocimiento emocional:** Implica la reflexión consciente sobre las propias emociones y el desarrollo de la capacidad para identificar, comprender y etiquetar las emociones propias y de los demás, lo que contribuye a una mayor conciencia emocional y al auto entendimiento. Esto facilita la elección de estrategias de regulación emocional más efectivas para manejar el estrés y mejorar el bienestar emocional (Salovey y Mayer, 1990; Goleman, 1995). Se propone aplicar el test: Escala de estresores docentes y el test: Escala de satisfacción laboral docente: Ver link: <https://forms.gle/w7fs4ibie1so3zjL6>

Asimismo, desarrollar el taller: Navegando en mi yo interior (Ver anexo K)

**Fase 2: Análisis de patrones emocionales y regulación:** Implica el examen detallado de las respuestas emocionales recurrentes y la implementación de estrategias de regulación emocional para influir en estas respuestas. Se trata de comprender cómo las emociones se relacionan con los pensamientos y comportamientos y cómo se pueden modificar para un mejor manejo del estrés, mejorando así la satisfacción laboral y el bienestar emocional (Brackett et al., 2019; Salovey y Mayer, 1990). Se propone realizar el taller: Explorando y dominando nuestras emociones. (Ver anexo K)

**Fase 3: Desarrollo de habilidades sociales y empáticas:** Implica el fortalecimiento de las capacidades de comunicación, empatía y cooperación con los demás (colegas). Se trata de



construir relaciones interpersonales más efectivas y apoyadoras, lo que contribuye a un entorno laboral más positivo y colaborativo, reduciendo el estrés en el entorno laboral (Goleman, 1995). Siendo así, se propone desarrollar el taller de fortalecimiento de capacidades comunicativas efectivas y empáticas en los docentes (Ver anexo K)

**Fase 4: Adopción de hábitos saludables y técnicas de autocuidado:** Implica la incorporación de prácticas que promuevan el bienestar físico, mental y emocional. Esto incluye la implementación de rutinas de cuidado personal y el uso de técnicas de relajación que influyen en la mejora del estado de ánimo y la reducción de los efectos negativos del estrés en la salud mental, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral (Segerstrom y Miller, 2004; Fredrickson, 2001). En ese sentido se propone desarrollar el taller: Promover prácticas que promueven el bienestar físico, mental y emocional. (Ver anexo K)

**Fase 5: Evaluación y autoconciencia continua:** Implica la reflexión constante sobre el propio bienestar emocional y la evaluación regular de las estrategias utilizadas para gestionar el estrés. Se trata de mantener una conexión consciente con las emociones y ajustar las acciones en función de las necesidades cambiantes (Greenberg, 2017; Salovey y Mayer, 1990).

**Fase 6: Fomento de la resiliencia y apoyo mutuo:** Implica desarrollar la capacidad para enfrentar los desafíos con flexibilidad y recuperarse de las adversidades. Se trata de promover la resiliencia emocional a través del apoyo social y la construcción de una red de relaciones solidarias (Fredrickson, 2001). Por eso se propone desarrollar el taller: Cultivando resiliencia y apoyo mutuo en la labor docente (Ver anexo K)

**Fase 7: Reflexión, aprendizaje y futura planificación:** Implica analizar las experiencias pasadas, extraer lecciones y aplicarlas en la toma de decisiones futuras. Se trata de un proceso de aprendizaje constante que permite mejorar las estrategias de manejo del estrés y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo.

## 8. Presupuesto

Rubro	Costo unitario S/	Costo total S/
I. Materiales		
10 hojas de papelote	1.00	10.00
500 hojas de papel bond 80 gr.	20.00	20.00
Fotocopiado	0.10	30.00
02 lapiceros	2.00	4.00
6 unidades de plumones	5.00	30.00
01 corrector	5.00	5.00
SUBTOTAL		<b>99.00</b>
II. Servicios		
Tipiado	20.00	20.00
Impresión	50.00	50.00
SUBTOTAL		<b>70.00</b>
III Personal profesional		
Profesional (psicólogo)	1000.00	1000.00
SUBTOTAL		1000.00
IV. Movilidad local y alimentación	500.00	500.00
SUBTOTAL		500.00
TOTAL		1699.00

*Nota.* Presupuesto válido para el año 2021.

## 9. Evaluación

La evaluación de la propuesta se realizará durante todo el desarrollo de esta, aplicando como instrumento una matriz de seguimiento al plan de acción (Anexo J), que estará orientada a ir mejorando las dificultades que se puedan encontrar en la planificación y ejecución de los talleres y charlas. Finalmente se evaluará la propuesta para recoger información sobre los logros y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

## CONCLUSIONES

- Se ha determinado que existe una correlación negativa entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la Red Educativa Rural "San Rosa de Lima", en el distrito de Bambamarca, durante el año 2021. Este hallazgo se basa en el coeficiente de Pearson obtenido,  $r = -0.484$ . Este valor indica una relación inversa entre las variables y revela un grado de correlación negativa media. En otras palabras, cuando aumenta el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19, tiende a disminuir el nivel de satisfacción laboral de los docentes.
- El nivel de estrés laboral durante la pandemia de COVID-19 entre los docentes de la RER "San Rosa de Lima", en el distrito de Bambamarca, en el 2021, se sitúa principalmente entre moderado y alto, con un 39% y un 27%, respectivamente.
- La satisfacción laboral de los docentes de la RER "San Rosa de Lima", en el distrito de Bambamarca, se encuentra mayoritariamente en un nivel medio, según el 54% de los docentes encuestados. Además, un 39% de los informantes la calificó como baja, mientras que solo un 7% la consideró alta.

## SUGERENCIAS

Después de haber concluido la presente investigación y de acuerdo con los resultados estadísticos se sugiere lo siguiente:

- Al coordinador de la RER “Santa Rosa de Lima”, difundir los resultados obtenidos de la investigación a todas las instituciones educativas del nivel de inicial, primaria y secundaria con la finalidad de darle el valor agregado al manejo del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral docente.
- A la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), implementar programas de apoyo psicológico y capacitación en manejo del estrés para los docentes de la RER "Santa Rosa de Lima". Estos programas podrían incluir sesiones de asesoramiento individual o grupal, talleres de técnicas de manejo del estrés y promoción del bienestar emocional, así como recursos y herramientas para mejorar la resiliencia y la adaptabilidad ante situaciones adversas como la pandemia de COVID-19.
- A la Dirección Regional de Educación (DRE), implementar programas de monitoreo y evaluación regulares para medir el nivel de estrés y satisfacción laboral de los docentes en la RER "Santa Rosa de Lima" en Bambamarca. Esto implica la recolección periódica de datos a través de encuestas o entrevistas estructuradas, seguido por un análisis detallado de los resultados para identificar tendencias y áreas de preocupación. Además, se propone establecer un comité o equipo dedicado a la gestión del estrés laboral y promoción del bienestar, en colaboración con las UGEL, para coordinar esfuerzos y recursos y abordar este problema de manera efectiva en el ámbito educativo.
- Al Ministerio de Educación se exhorta proporcionar programas, talleres, conferencias y recursos para contratar psicólogos en cada RER educativa a fin de ayudar a los docentes a lidiar con el estrés laboral, y como también a crear un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

## REFERENCIAS

- Al Lily, A., Ismail, A., Abunasser, F. y Alqahtani, R. (2020). La educación a distancia como respuesta a las pandemias: coronavirus y cultura árabe. *Technology in Society*, 63. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101317>
- Anaya, D. (2003). *Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)*. Documento de trabajo no publicado. <https://n9.cl/lx4ab>
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-244. <https://n9.cl/pjnua>
- Anaya, N. y Suárez, J. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 21(2), 283-294. <https://onx.la/795cd>
- Arce, A. y Galantini, K. (2017). Sistema límbico y educación emocional. *Alétheia*, 5(1), 43-53. <https://doi.org/10.33539/aletheia.2017.n5.2102>
- Aristovnik, A., Keržič, D., Ravšelj, D., Tomaževič, N. y Umek, L. (2020). Impactos de la pandemia COVID-19 en la vida de los estudiantes de educación superior: una perspectiva global. *Sostenibilidad*, 12(20), 3-34. <https://doi.org/10.3390/su12208438>
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review Psychology*, 52, 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bauman, Z. (2007). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Gedisa
- Bernal, T. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007): “Las competencias emocionales”. *Revista de Educación siglo XXI*, 10, 61-82. <http://www.uned.es/educacionXXI/pdfs/10-03.pdf>

- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar general laboral. Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 26(2), 157-170. <https://onx.la/3bae9>
- Boluda, O. (s.f). Pirámide de Maslov del docente. <https://onx.la/0625a>
- Brackett, M., Rivers, S., Reyes, M., y Salovey, P. (2012). Enhancing academic performance and social and emotional competence with the RULER Feeling Words Curriculum. *Learning and Individual Differences*, (22), 218–224. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2010.10.002>
- Brackett, et al. (2019). RULER: A Theory-Driven, Systemic Approach to Social, Emotional, and Academic Learning. *Educational Psychologist*, (54), 144-161. <https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1614447>
- Bruinsma, M. y Hansen, E. (2010). ¿La motivación para convertirse en maestro está relacionada con las intenciones de los maestros de servicio de permanecer en la profesión? *Revista Europea de Formación Docente*, 33(2), 185-200. <https://doi.org/10.1080/02619760903512927>
- Cabanillas, R. (2019). *Investigación educativa. Arquitectura del proyecto de investigación y del informe de tesis*. Martínez Compañón Editores S.R.L
- Carrión, A., Molero, R. y González, F. (2000): Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de psicología*, 16(2), 189-198. <https://doi.org/10.6018/analesps>
- Chiavenato, I. (2008), *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw – Hill. Interamericana. <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los recursos humanos*.

- Claudia, A. (2022). Docentes en pandemia. Actitudes hacia las tecnologías y percepciones de la enseñanza virtual. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 22(2), 1-30. <https://n9.cl/rvx11>
- Coronado, S., López, P., Trejo C. y González, S. (2019). Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 37-56. <https://onx.la/8b71d>
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología*, 12, 83-96. <https://n9.cl/ypnpv>
- Cummings, T. y Worley, C. (2019). *Desarrollo organizacional y cambio*. Cengage Learning.
- Guba, E. y Lincoln, Y. (1994). *Paradigmas en pugna en la investigación cualitativa*. Sage.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. UNESCO. [www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)
- Elías, M., Tobias, S. y Friedlander, B. (2019). *Educación con inteligencia emocional* (5ta ed.). De Bolsillo clave.
- Farías, A., Macías, M., Zambrano, L. y Gómez N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Revista científica. Dominio de las ciencias*, 7(4), 586-601. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
- Feinstein, J., Adolfo, R., Damasio, A. y Tranel, D. (2010). La Amygdala humana y la inducción y experiencia del miedo. *Current Biology* 21(1), 34-38 <https://doi.org/10.1016/j.cub.2010.11.042>
- Fraile, J. (2021). *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid] <https://n9.cl/i43yo3>

- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.3.218>
- Friedman, M. y Rosenman, R. (1974). *Type A Behavior and Your Heart*. Knopf
- Gamarra, H. (2019). El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta- Cusco, 2018. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo] <https://n9.cl/x6niq>
- García, M. y Domínguez, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 11 (1), <https://doi.org/63-77.10.11600/1692715x.1113300812>
- García, F. (2021). Sobrecarga laboral y malestar docente en profesores de educación secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 32(1), 103-118. <https://doi.org/10.5209/rced.61839>
- García, R., Morales, S., y Rodríguez, V. (2020). Abordaje de experiencias educativas digitales ante la crisis del COVID-19 en el contexto universitario con el alumnado de diversidad funcional. *Revista de estilos de aprendizaje*, (13), 32-42. <https://doi.org/10.55777/rea.v13iEspecial.2235>
- García-Sancho, E., Salanova, M., y Peiró, J. (2014). El estrés docente: una revisión. *Anales de Psicología*, 30(1), 229-240. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.148101>
- García, T. (2021). El impacto emocional de la pandemia en docentes y alumnado. *Participación Educativa*, 92-103
- Gelpi, E. (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando Florida*. [Tesis de doctorado, Universidad de Jaén, La Florida] <https://n9.cl/8kiw3>



- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Allyn y Bacon
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books. (Trad. Cast. Kairós, 1996).
- Goleman, D. (2002). *El líder resonante*. Kairós.
- Gómez, V., Villegas, C., Barrera, F. y Cruz, J. (2007). Factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra colombiana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39, 311-325. <https://n9.cl/ifmby2>
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. Editorial Ciencias Médicas.
- Gonzales, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral y su rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Estudio de exploración*. [Tesis doctoral, Universidad metropolitana de Puerto Rico] <https://n9.cl/qmmpi>
- Greenberg, L. (2017). *Terapia centrada en la emoción (Ed. Revisado)*. *Asociación Americana de Psicología*. <https://doi.org/10.1037/15971-000>
- Guevara, A. (2016). Las necesidades de información de los docentes de escuelas secundarias en México. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 13(1), 101-120. <https://www.redalyc.org/journal/823/82346016007/html/>
- Güell, L. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. [Tesis doctoral, Universitat Internacional de Catalunya] <https://n9.cl/bqdp7>
- Hakanen, J., Bakker, A. y Schaufeli, W. (2006). Quemadura y compromiso laboral entre los maestros. *Revista de Psicología Escolar*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R. y Veen, K. (2018). La relación entre los maestros principiantes causa estrés, respuestas al estrés, comportamiento docente y

- desgaste. *Teachers and Teaching: Theory and practice*, 24(6), 626-643  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Hargreaves, A. (2005). El cambio educativo lleva años: la vida, la carrera y los factores generacionales en los maestros' respuestas emocionales al cambio educativo. *Enseñanza y Formación Docente*, 21(8), 967-983. <https://n9.cl/cqqoe>
- Heritage, B., Pollock, C. y Roberts, L. (2015). Confirmatory factor analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale. *Australian Psychologist*, 50, 122-129.  
<https://doi.org/10.1111/ap.12103>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5 ta ed.). McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ta ed.). McGraw hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ra ed.). McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herzberg, F., y Russell, D. (1953). The effects of experience and change of job interest on the Kuder Preference Record. *Journal of Applied Psychology*, 37(6), 478-481.  
<https://doi.org/10.1037/h0058784>
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. View all
- Hijo, C.; Hegde, S.; Herrero, A.; Wang, X., y Sasangohar, F. (2020). Efectos de COVID-19 en estudiantes universitarios' Salud mental en los Estados Unidos: Estudio de encuesta de entrevista. *J Med Internet Res*, 22 (9), 1-14. <https://doi.org/10.2196/21279>
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., y Bond, A. (2020). La diferencia entre la enseñanza remota de emergencia y el aprendizaje en línea. *Revisión de educause*, 27, 1-12. <https://n9.cl/12zt4>

- Hoyos, J. (2010). *Estrés laboral. Informe técnico sobre el estrés en el lugar de trabajo*. Junta de Andalucía.
- Ignacio-Cárdenas, S. y Herrera-Meza, S. (2019). Socioformation and Human Talent Management for the Sustainable Social Development at the Knowledge Society. *Ecociencia. International Journal*, 1(1), 78-85. <https://doi.org/10.35766/je191111>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021, marzo). *Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares*. <https://n9.cl/1lfvu>
- Jave, C. y Vásquez, A. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada "Cabrera" Cajamarca – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca] <https://n9.cl/ausvmc>
- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Koruklu, N., Feyzioglu, B., Özenoglu Kiremit, H. y Aladag, E. (2022). Quemadura de maestros en el proceso de enseñanza remota de emergencia durante la pandemia COVID-19. *Ciencias educativas: teoría y práctica*, 22(1),228-248. <https://doi.org/10.12738/jestp.2022.1.0013>
- Kyriacou, C. (2001). Estrés del maestro: direcciones para futuras investigaciones. *Educational Review*, 53(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Octaedro.
- Liechti, N. (2022). *La gestión del talento docente en España: una herramienta de medición*. [Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears. España] <https://n9.cl/eltywd>
- Llorens, S., García-Renedo, M., y Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21,55-69. <https://n9.cl/wka1r>

- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. A. y Latham, G. P. (2019). El desarrollo de la teoría del establecimiento de objetivos: una retrospectiva de medio siglo. *Ciencia de la motivación*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- López, R. (2021). Reflexiones acerca de las necesidades de formación docente en Colombia en los tiempos de la sociedad líquida. *Revista Educación*, 45(1), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134031>
- Luciano, S. (2016). Optimización de las condiciones laborales y motivacionales [Tesis doctoral, Universidad Siglo 21. Argentina]. <https://bit.ly/3GEiHTF>
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Irwin.
- Maslow, A. (1984). *Motivación y personalidad*. Sagitario
- McEwen, B. S., Bowles, N. P., Gray, J. D., Hill, M. N., Hunter, R. G., Karatsoreos, I. N. y Nasca, C. (2015). Mecanismos de estrés en el cerebro. *Nature Neuroscience*, 18 (10), 1353-1363. <https://doi.org/10.1038/nn.4086>
- Monforte, M. y Catalán, A. (2009). Técnicas y métodos para controlar el estrés docente. *Fòrum de Recerca* (17), 879-891. <https://n9.cl/56ups>
- Montañez, M. (2021) *El diseño del trabajo y sus consecuencias sobre la satisfacción laboral y el desempeño*. [Tesis Doctoral, Universitat de València, Valencia] <https://n9.cl/rgg12>
- Mora, F. (2012). ¿Qué son las emociones? En Bisquerra, R. (2012) ¿Cómo educar las emociones? La inteligencia emocional en la infancia y la adolescencia. (14-23). Esplugues de Llobregat (Barcelona): Hospital de Sant Joan de Déu.

- Morgeson, F. P. y Humphrey, S. E. (2008). Job and team design: toward a more integrative conceptualization of work design. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, 39-91. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(08\)27002-7](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(08)27002-7)
- Norman, D. (2004). *Emotional Design: Why We Love (or Hate) Everyday Things*. Basic Books.
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril de 2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (11 de marzo de 2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. <https://n9.cl/fpljq>
- Ortiz, V. (1993). *El malestar del docente: La enseñanza media como unidad de referencia empírica*. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]
- Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. *Ivie Lab*. <https://n9.cl/x09vp>
- Peiró, J. M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva laboral y colectiva. *Prevención, Trabajo y Salud*, 13, 1-12. <https://n9.cl/uv0gx>
- Pichón-Castillo, C. M.; Vega-Muñoz, M. N. (2020). El trabajo en casa, medida de emergencia ante la situación de covid-19 en Barranquilla que vulnera las condiciones de trabajo del empleado (Ensayo instituto de posgrados). Universidad Simón Bolívar. Colombia. <https://bit.ly/3bdQQLs>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pizango, F. (2016). *Relación entre estrés y satisfacción Laboral en los docentes de Educación Básica Regular de la ciudad de Puerto Maldonado-2015*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Perú] <https://n9.cl/p0sxxk>

- Ramírez, A., Romero M., y Casas J. (2021). Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Lima. *Sinergias educativas*, E(1). <https://doi.org/10.37954/se.vi.205>
- Revesado, D., Calvo, G.; Maneiro, R. y López S. (2023). Percepción docente acerca de las situaciones de estrés y ansiedad laboral tras la pandemia provocada por el covid-19. *Aula*, 29, 195-206. <https://doi.org/10.14201/aula202329195206>
- Rodríguez-Quiroga A.; Buiza C., Mon MAÁ. y Quintero J. (2020). COVID-19 y salud mental. *Medicine*, 13(23), 1285-1296. <https://doi.org/10.1016/j.med.2020.12.010>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson Education Inc.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación Inc.
- Rodríguez, C. (2020). Factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria del distrito de Guzmango - Cajamarca, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo, Perú] <https://n9.cl/73h72>
- Saks, A. (2006). Antecedente y consecuencias del compromiso de los empleados. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619. <https://n9.cl/0w8s3>
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 19, 225-247. <https://n9.cl/6o7l4>
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), pp. 141-157 <https://n9.cl/52l1l>

- Sánchez, M., et al., (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3),1-24. <https://n9.cl/b89e>
- Sánchez, M. (2020). *E-Health Medical Manager en Cigna España*. <https://n9.cl/qzvqs>
- Segerstrom, S.C. y Miller, G.E. (2004). Estrés psicológico y el sistema inmunitario humano: un estudio metaanalítico de 30 años de investigación. *Boletín psicológico*, 130, 601-630. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.601>
- Selye, H. (1956). *El estrés de la vida*. McGraw-Hill
- Serrano, M. A., Moya, L. y Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de Psicología*, 25(1), 150-159. <https://doi.org/10.6018/analesps>
- Sieglin, V. y Ramos, M. (2007). Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey. *Revista mexicana de sociología*, 69(3), 517-551. <https://n9.cl/ffz68>
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2015). Estrategias de satisfacción laboral, estrés y afrontamiento en la profesión docente. ¿Qué dicen los maestros? *Estudios internacionales de educación*, 8(3), 181-192. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>
- Staw, B. M., y Boettger, R. D. (1990). Task revision: A neglected form of work performance. *Academy of Management Journal*, 33(3), 534-559. <https://doi.org/10.2307/256580>
- Taberner, M. y Politis, D. (2013). Reconocimiento de emociones básicas y complejas en la variante conductual de la demencia frontotemporal. *Neurología Argentina*, 5(2), 57-65 <https://doi.org/10.1016/j.neuarg.2012.12.004>
- Tornese, E. B. y Mazzoglio, M. J. (2017). Hallazgos morfométricos y funcionales acerca de la ínsula en población VIH+con apatía. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 273-286. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100044>

- Torre, D. (2004). *Apuntes para un compendio sobre metodología de la investigación científica paradigmas de la investigación*. Fundación Educativa Esumer.
- Valderrama, R. (2021). Situación de profesores en Cajamarca durante la pandemia. *Diario El Peruano*. <https://elperuano.pe/cajamarca-profesores-pandemia/>
- Valero, V., Pari, M., Coaquira, H. y Laurente, V. (2023). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Revista de ciencias humanas, teoría Social y pensamiento crítico. Encuentros*, 17, pp. 207-218. <https://n9.cl/20lg7>
- Vallejo, C. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. EDUCOSTA.
- Vallellano, P. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención*. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid] <https://n9.cl/0n16p>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., y Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>





## ANEXOS/APÉNDICES

### INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### **Anexo A: ESCALA DE ESTRESORES DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA (EED-TP)**

(Adaptado de la escala diseñada y validada por Beatriz, L.; Vargas, N. y Chemisquy, S. 2020)

**Marque con un aspa (X) donde le corresponda**

SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

EDAD: <30 años ( )      30 a 39 años ( )      40 a 49 años ( )      50 a más años ( )

ESTADO CIVIL: Soltero/a ( ) Casado/a ( ) Separado/a ( ) Conviviente ( ) Viudo/a ( )

GRADO ACADÉMICO: Bachiller ( ) Licenciado ( ) Maestría ( ) Otros ( )

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado ( ) Contratado ( )

TIEMPO DE SERVICIO: 1 año ( ) 2 a 5 años ( ) 6 a 10 años ( ) 10 año a más ( )

CARGO QUE EJERCE: Directivo ( ) Docente/Director ( ) Coordinadores ( ) Docente ( )

**Instrucciones:** Para responder este cuestionario, te rogamos que leas con atención cada uno de los ítems y marques en qué medida le han resultado estresantes las siguientes situaciones durante la pandemia.

N°	Items	Nada estresante	Poco estresante	Algo estresante	Bastante estresante	Muy estresante
	<b>Entorno de trabajo</b>					
1	Trabajar en un lugar donde es difícil concentrarse					
2	Presiones familiares					
3	Familiares enfermos que requieren atención					
4	Labores domésticas					
5	Ruido					
6	Escaso tiempo para cumplir con responsabilidades laborales					
7	Requiere permanecer por muchas horas frente a una pantalla					
	<b>Sobrecarga laboral</b>					
8	Asumir responsabilidades que competen a otros profesionales					
9	Cantidad de trabajos a revisar					
10	Monitoreo a las y los estudiantes					
11	Retroalimentación a las y los estudiantes					
12	Preparación de recursos o materiales educativos					
13	Desmotivación de las y los estudiantes					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



14	Registrar escaso progreso del logro de aprendizajes de las y los estudiantes					
15	Diseñar y realizar adaptaciones a la planificación curricular atendiendo a la diversidad de las y los estudiantes					
16	Revisión, ajuste y mejora de la planificación curricular según las competencias del currículo y las necesidades de aprendizaje de las y los estudiantes.					
17	Brindar apoyo pedagógico y emocional, académico y tecnológico a los estudiantes.					
18	Asistencia a reuniones virtuales sin previa programación.					
19	Excesivo número de reuniones virtuales.					
20	La jornada de trabajo se prolonga más de ocho horas diarias					
21	Excesiva duración de reuniones virtuales					
	<b>Tecnología</b>					
22	Modificación de los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual.					
23	Uso de nuevos medios tecnológicos					
24	Disponibilidad de equipos					
25	Óptimo funcionamiento de equipos					
26	Acceso a servicios de internet de calidad.					
	<b>Psicológicos</b>					
27	Incomprensión de superiores					
28	Problemas familiares					
29	Sentimientos de frustración					
30	Incertidumbre por el futuro					
31	Temor al contagio					
32	Actitud de los estudiantes					
33	Soporte emocional de colegas					
34	Actitud de los padres de familia					



**Anexo B: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL VERSIÓN PARA PROFESORES (ESL-VP)**

(Adaptado de la Escala diseñada y validada por Anaya, D. y Suarez, J. 2007)

**Marque con un aspa (X) donde le corresponda**

SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

EDAD: <30 años ( ) 30 a 39 años ( ) 40 a 49 años ( ) 50 a más años ( )

ESTADO CIVIL: Soltero/a ( ) Casado/a ( ) Separado/a ( ) Conviviente ( ) Viudo/a ( )

GRADO ACADÉMICO: Bachiller ( ) Licenciado ( ) Maestría ( ) Otros ( )

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado ( ) Contratado ( )

TIEMPO DE SERVICIO: 1 año ( ) 2 a 5 años ( ) 6 a 10 años ( ) 10 año a más ( )

CARGO QUE EJERCE: Directivo ( ) Docente/Director ( ) Coordinadores ( ) Docente ( )

**Instrucciones:** Para responder este cuestionario, te rogamos que leas con atención cada uno de los ítems y marques en qué grado consideras que en tu actual trabajo se dan los siguientes hechos.

1 = Muy bajo	2 = Bajo	3 = Medio	4 = Alto	5 = Muy alto
--------------	----------	-----------	----------	--------------

N o	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Realización personal</b>					
1	Sentir que el trabajo es el adecuado para ti					
2	Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo					
3	Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos					
4	Sentir que estás realizando algo valioso					
5	Encontrar motivador el trabajo que realizas					
6	Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades					
7	Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas					
8	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres					
	<b>Condiciones de vida asociadas al trabajo</b>					
9	Disponer de suficiente tiempo para la familia					
10	Disponer de una buena seguridad social					
11	Disponer de suficiente tiempo libre					
12	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo					
13	Contar con la adecuada seguridad e					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



	higiene en el trabajo					
14	Poder establecerse en una localidad determinada					
15	Tener un horario flexible					
	<b>Diseño del trabajo</b>					
16	Tener una opinión propia					
17	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades					
18	Tener un plan de trabajo claro					
19	Variedad en las actividades del trabajo					
20	Participar activamente en el establecimiento de objetivos					
21	Posibilidad de actualización permanente					
22	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades					
23	Participación en programas de perfeccionamiento					
24	Contar con los suficientes medios tecnológicos y materiales exigidos por el trabajo					
25	Participar en el diseño del puesto de trabajo					
26	Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos					
	<b>Promoción y superiores</b>					
27	Tener buenas relaciones con los superiores					
28	Tener superiores competentes y justos					
29	Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes					
30	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades					
	<b>Incentivos</b>					
31	Obtener un buen salario					
32	Reconocimiento económico del rendimiento laboral					
33	Compensación con días libres.					
34	Reconocimiento social					



Código de la entrevista:	P1	Fecha:	Duración:	Hora:	Lugar:
Nombre del documento:			Elaborado por:		

### Anexo C. GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE ESTRÉS LABORAL DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19

**Introducción:** Buenos días/tardes. Mi nombre es Eber Tello Medina, soy alumno de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca. Estoy realizando un estudio sobre los niveles de estrés en la profesión docente en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”. Esta entrevista tiene una duración estimada de 15 minutos.

El objetivo es conocer los principales estresores laborales que enfrenta el profesorado, así como las posibles manifestaciones de estrés y estrategias de afrontamiento. Su perspectiva al respecto resulta muy valiosa dada su experiencia en el área.

Antes de comenzar, quisiera confirmar si está de acuerdo en participar de forma voluntaria.....

La información recolectada se manejará exclusivamente para fines académicos y bajo estricta confidencialidad. ¿Tiene alguna consulta previa que quiera realizar?.....

**Bien, comencemos con algunos datos generales:**

Me puede brindar su nombre: .....

Años de experiencia como docente:.....

Nivel educativo en el que se desempeña:.....

IE en la que labora:.....

**Pasando al tema del estrés laboral**

**Dimensión 1. Entorno de trabajo**

1. ¿Cómo describiría el espacio y las condiciones de trabajo que tuvo disponibles en su hogar durante el tiempo que trabajó de forma remota debido a la pandemia?
2. ¿Algún familiar suyo o usted enfermó de Covid-19?. Comente ¿cómo fue el episodio y qué tan difícil fue trabajar y enfrentar la enfermedad?

**Dimensión 2. Sobrecarga laboral**

1. Cuéntenos ¿Cómo fue su experiencia de trabajo (administrativo y planificación de clases) durante la pandemia?
2. ¿Cómo brindó apoyo pedagógico y emocional a sus estudiantes durante el período de clases virtuales?
3. ¿Qué opina de la participación en las reuniones virtuales de su trabajo?

**Dimensión 3. Tecnología**

1. En cuanto a los equipos tecnológicos y el acceso a internet durante la pandemia del covid-19, ¿experimentó algún tipo de dificultad o limitación? Cuéntenos al respecto, por favor
2. De manera general, ¿cómo se ha sentido usted frente a la necesidad de manejar herramientas tecnológicas para continuar con su labor docente?

**Dimensión 4. Psicológico**

1. ¿Cómo ha lidiado con la preocupación o miedo de contagiarse con el Covid-19?
2. ¿De qué manera la incertidumbre por el futuro debido a la pandemia le ha generado estrés o ansiedad?
3. ¿Cómo han colaborado los padres de familia en la labor educativa?
4. Por favor, ¿podría describir cómo vivió la pandemia? Detalle respecto al estrés que esta pudo generarle.

Agradezco sinceramente su tiempo y disposición para hablar sobre un tema sin duda complejo. Sus perspectivas enriquecerán el análisis. Para finalizar, ¿quisiera agregar algo más que considere relevante sobre este asunto?

**¡Muchas gracias por tu apoyo!**



Código de la entrevista:	P1	Fecha:	Duración:	Hora:	Lugar:
Nombre del documento:			Elaborado por:		

#### **Anexo D: GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

**Introducción:** Buenos días/tardes, mi nombre es Eber Tello Medina, estudiante de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca. Estoy realizando un estudio sobre la satisfacción laboral de los docentes en la RER “Santa Rosa de Lima” con el fin de conocer sus perspectivas sobre la satisfacción laboral en la profesión docente.

Su perspectiva para esta entrevista resulta muy valiosa. La misma tendrá una duración aproximada de 15 minutos y abordará aspectos relacionados a su experiencia profesional y satisfacción con distintos factores del trabajo docente.

Antes de comenzar, quisiera confirmar si está de acuerdo en participar de forma voluntaria...

La información recolectada se manejará exclusivamente para fines académicos y bajo estricta confidencialidad.

¿Tiene alguna consulta previa que quiera realizar?.....

**Bien, comencemos con algunos datos generales:**

Me puede brindar su nombre: .....

Años de experiencia como docente: .....

Nivel educativo en el que se desempeña: .....

IE en la que labora: .....

**Pasando a la satisfacción con su labor profesional**

**Dimensión 1: Realización personal**

1. ¿Qué es lo que más valora y motiva su labor docente?
2. ¿Cómo describiría la relación entre sus habilidades/talentos como docente y las actividades propias de su trabajo?
3. ¿En qué medida siente que está haciendo una contribución valiosa a la sociedad a través de su profesión?
4. ¿Cómo evalúa su desempeño laboral como docente en cuanto a resultados y logros?

**Dimensión 2: Condiciones de vida**

1. Por favor ¿cómo describiría sus condiciones de vida en el contexto familiar?
2. ¿Qué tan seguro y protegido se siente en su puesto de trabajo en términos de sus prestaciones laborales y condiciones físicas de higiene y seguridad?

**Dimensión 3: Diseño del trabajo**

1. ¿Qué nivel de autonomía siente que tiene sobre las actividades y decisiones propias de su trabajo como docente?
2. ¿Cómo describiría la claridad de los planes y objetivos de trabajo que le son comunicados institucionalmente?
3. ¿Podría comentarnos sobre sus oportunidades de capacitación y actualización para su labor docente?
4. ¿Podría comentarnos respecto a los medios tecnológicos y recursos educativos (cuenta con estos, tiene algunas necesidades al respecto)?

**Dimensión 4: Evaluación de superiores**

1. ¿Cómo es su relación con los directivos de la IE?
2. ¿Qué opina sobre la coherencia y equidad de las políticas de promoción y desarrollo profesional dentro de su institución?

**Dimensión 5: Incentivos**

1. ¿De qué formas concretas le gustaría recibir más reconocimiento social por su labor docente?
2. ¿Considera que el reconocimiento económico que recibe está a la altura de su trabajo y los objetivos que alcanza? ¿Siente que es adecuado, insuficiente o excesivo?

En general, ¿podría decir algo respecto a su satisfacción laboral al ejercer la docencia?



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



Eso sería todo por mi parte. Muchas gracias nuevamente por compartir sus perspectivas, son de gran utilidad. Para finalizar, ¿le gustaría agregar algún otro aspecto relevante sobre su satisfacción laboral que no hayamos tratado?

**¡Muchas gracias por tu apoyo!**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



**Anexo C**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**EXPERTO 1**

**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**(JUICIO DE EXPERTOS)**

**ESCALA DE ESTRESORES DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA (EED-TP)**

**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Cholán Valdez, Oscar Rufino

**Grado académico:** Doctor en Psicología

**Título de la investigación:** El estrés laboral en tiempos de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

**Autor:** Eber Tello Medina

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensión		Pertinencia con la dimensión e indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
1	√		√		√		√	
2	√		√		√		√	
3	√		√		√		√	
4	√		√		√		√	
5	√		√		√		√	
6	√		√		√		√	
7	√		√		√		√	
8	√		√		√		√	
9	√		√		√		√	
10	√		√		√		√	
11	√		√		√		√	
12	√		√		√		√	
13	√		√		√		√	
14	√		√		√		√	
15	√		√		√		√	
16	√		√		√		√	
17	√		√		√		√	
18	√		√		√		√	
19	√		√		√		√	
20	√		√		√		√	
21	√		√		√		√	
22	√		√		√		√	
23	√		√		√		√	
24	√		√		√		√	
25	√		√		√		√	
26	√		√		√		√	
27	√		√		√		√	
28	√		√		√		√	
29	√		√		√		√	
30	√		√		√		√	
31	√		√		√		√	
32	√		√		√		√	
33	√		√		√		√	
34	√		√		√		√	

**EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ( )**

**Válido, Aplicar ( X )**

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

**FECHA:** Cajamarca, 18 de noviembre del 2021.

DNI: 26729442





UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN  
**FICHA DE VALIDACIÓN**  
 (JUICIO DE EXPERTOS)  
**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL – VERSIÓN PARA**  
**PROFESORES (ESL-VP)**



**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Cholán Valdez, Oscar Rufino

**Grado académico:** Doctor en Psicología

**Título de la investigación:** El estrés laboral en tiempos de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, distrito de Bambamarca, en el 2021.

**Autor:** Eber Tello Medina

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensión		Pertinencia con la dimensión e indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
1	√		√		√		√	
2	√		√		√		√	
3	√		√		√		√	
4	√		√		√		√	
5	√		√		√		√	
6	√		√		√		√	
7	√		√		√		√	
8	√		√		√		√	
9	√		√		√		√	
10	√		√		√		√	
11	√		√		√		√	
12	√		√		√		√	
13	√		√		√		√	
14	√		√		√		√	
15	√		√		√		√	
16	√		√		√		√	
17	√		√		√		√	
18	√		√		√		√	
19	√		√		√		√	
20	√		√		√		√	
21	√		√		√		√	
22	√		√		√		√	
23	√		√		√		√	
24	√		√		√		√	
25	√		√		√		√	
26	√		√		√		√	
27	√		√		√		√	
28	√		√		√		√	
29	√		√		√		√	
30	√		√		√		√	
31	√		√		√		√	
32	√		√		√		√	
33	√		√		√		√	
34	√		√		√		√	

**EVALUACIÓN.** No válido, Mejorar ( )

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

**FECHA:** Cajamarca, 18 de noviembre del 2021.

**Válido, Aplicar ( X )**

  
DNI: 26729442



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN  
**EXPERTO 2**  
**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**(JUICIO DE EXPERTOS)**



**ESCALA DE ESTRESORES DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA (EED-TP)**

**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Castañeda Abanto, Doris Teresa

**Grado académico:** Doctora en Ciencias

**Título de la investigación:** El estrés laboral en tiempos de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

**Autor:** Eber Tello Medina

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensión		Pertinencia con la dimensión e indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
1	√		√		√		√	
2	√		√		√		√	
3	√		√		√		√	
4	√		√		√		√	
5	√		√		√		√	
6	√		√		√		√	
7	√		√		√		√	
8	√		√		√		√	
9	√		√		√		√	
10	√		√		√		√	
11	√		√		√		√	
12	√		√		√		√	
13	√		√		√		√	
14	√		√		√		√	
15	√		√		√		√	
16	√		√		√		√	
17	√		√		√		√	
18	√		√		√		√	
19	√		√		√		√	
20	√		√		√		√	
21	√		√		√		√	
22	√		√		√		√	
23	√		√		√		√	
24	√		√		√		√	
25	√		√		√		√	
26	√		√		√		√	
27	√		√		√		√	
28	√		√		√		√	
29	√		√		√		√	
30	√		√		√		√	
31	√		√		√		√	
32	√		√		√		√	
33	√		√		√		√	
34	√		√		√		√	

**EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ( )**

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

**FECHA:** Cajamarca, 20 de noviembre del 2021.

**Válido, Aplicar ( X )**

*(Handwritten signature)*

-----  
 DNI: 26676451



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN  
**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**(JUICIO DE EXPERTOS)**



**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL VERSIÓN PARA PROFESORES (ESL-VP)**

**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Castañeda Abanto, Doris Teresa

**Grado académico:** Doctora en Ciencias

**Título de la investigación:** El estrés laboral en tiempos de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensión		Pertinencia con la dimensión e indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
1	√		√		√		√	
2	√		√		√		√	
3	√		√		√		√	
4	√		√		√		√	
5	√		√		√		√	
6	√		√		√		√	
7	√		√		√		√	
8	√		√		√		√	
9	√		√		√		√	
10	√		√		√		√	
11	√		√		√		√	
12	√		√		√		√	
13	√		√		√		√	
14	√		√		√		√	
15	√		√		√		√	
16	√		√		√		√	
17	√		√		√		√	
18	√		√		√		√	
19	√		√		√		√	
20	√		√		√		√	
21	√		√		√		√	
22	√		√		√		√	
23	√		√		√		√	
24	√		√		√		√	
25	√		√		√		√	
26	√		√		√		√	
27	√		√		√		√	
28	√		√		√		√	
29	√		√		√		√	
30	√		√		√		√	
31	√		√		√		√	
32	√		√		√		√	
33	√		√		√		√	
34	√		√		√		√	

**Autor:** Eber Tello Medina

**EVALUACIÓN.** No válido, Mejorar ( )

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

**FECHA:** Cajamarca, 20 de noviembre del 2021.

**Válido, Aplicar ( X )**

DNI: 26676451



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



**EXPERTO 3**  
**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**(JUICIO DE EXPERTOS)**

**ESCALA DE ESTRESORES DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA (EED-TP)**

**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Cubas Irigoín, Napoleón

**Grado académico:** Doctor en Ciencias de la Educación

**Título de la investigación:** El estrés laboral en tiempos de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

**Autor:** Eber Tello Medina

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensión		Pertinencia con la dimensión e indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
1	✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓		✓	
18	✓		✓		✓		✓	
19	✓		✓		✓		✓	
20	✓		✓		✓		✓	
21	✓		✓		✓		✓	
22	✓		✓		✓		✓	
23	✓		✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓		✓	
25	✓		✓		✓		✓	
26	✓		✓		✓		✓	
27	✓		✓		✓		✓	
28	✓		✓		✓		✓	
29	✓		✓		✓		✓	
30	✓		✓		✓		✓	
31	✓		✓		✓		✓	
32	✓		✓		✓		✓	
33	✓		✓		✓		✓	
34	✓		✓		✓		✓	

**EVALUACIÓN.** No válido, Mejorar ( )

Válido, Aplicar ( X )

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

**FECHA:** Cajamarca, 17 de octubre del 2021.

Dr. Napoleón Cubas Irigoín

DNI: 27374160



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN  
**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**(JUICIO DE EXPERTOS)**



**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL – VERSIÓN PARA PROFESORES (ESL-VP)**

**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Cubas Irigoín, Napoleón

**Grado académico:** Doctor en Ciencias de la Educación

**Título de la investigación:** El estrés laboral en tiempos de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.

**Autor:** Eber Tello Medina

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensión		Pertinencia con la dimensión e indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	Inapropiado	Apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
1	✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓		✓	
18	✓		✓		✓		✓	
19	✓		✓		✓		✓	
20	✓		✓		✓		✓	
21	✓		✓		✓		✓	
22	✓		✓		✓		✓	
23	✓		✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓		✓	
25	✓		✓		✓		✓	
26	✓		✓		✓		✓	
27	✓		✓		✓		✓	
28	✓		✓		✓		✓	
29	✓		✓		✓		✓	
30	✓		✓		✓		✓	
31	✓		✓		✓		✓	
32	✓		✓		✓		✓	
33	✓		✓		✓		✓	
34	✓		✓		✓		✓	

**EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ( )**

**Válido, Aplicar ( X )**

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

**FECHA:** Cajamarca, 17 de octubre del 2021.

Dr. Napoleon Cubas Irigoín

DNI: 27374160

**ANEXO D**  
**CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIOS**  
**CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: ESCALA DE ESTRESORES DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA (EED-TP)**  
**Resultados de la prueba piloto**

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
S1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5			
S2	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
S3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	4	3	3	1	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	3	3		
S4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
S5	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4		
S6	3	2	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	5	5	5	3	5	
S7	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	
S8	4	2	4	1	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
S9	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	5	3	3	3	2	
S10	4	2	4	5	5	3	5	3	3	2	2	1	5	2	4	3	2	1	3	3	1	4	4	1	3	2	1	2	1	3	1	3	4	4		
S11	3	3	5	2	5	4	4	3	4	1	2	2	3	1	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3		
S12	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	
S13	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
S14	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	5	4	4	4	5	4	4	3		
S15	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	2	1	2	4	4	1	1	4	5	5	4	4		
S16	2	2	1	3	3	2	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
S17	4	4	3	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	2	1	3	3	2	4	3	2	2		
S18	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	1	3		
S19	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5		
S20	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	5	3	3	5	

**Cálculo del Alfa de Cronbach mediante el SPSS**

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Escala de estresores docentes en tiempos de pandemia (ED-TP)	0,95	20

Coefficiente Alfa de Cronbach = 0,95. Este valor indica que el cuestionario tiene un índice de excelente confiabilidad, (George y Mallery, 2003).

**CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL – VERSIÓN PARA PROFESORES (ESL-VP)**

**Resultados de la prueba piloto**

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	2
S3	3	3	3	5	5	5	5	5	1	1	1	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
S4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
S5	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
S6	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5
S7	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	1	1	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2
S8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3
S9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
S10	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	1	3	3	
S11	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4	
S12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	2	2	2	
S13	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
S14	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
S15	5	5	5	5	4	4	4	3	2	1	1	3	3	3	1	3	2	4	3	4	4	2	5	5	3	2	4	3	3	3	1	1	1	1	1
S16	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3
S17	2	3	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	2
S18	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	3	3	3	3	4	4	3	4
S19	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4

**Cálculo del Alfa de Cronbach mediante el SPSS**

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Escala de satisfacción laboral – versión para profesores (SL-VP)	0,94	20

Coeficiente Alfa de Cronbach = 0,94. Este valor indica que el cuestionario tiene un índice de excelente confiabilidad (George y Mallery, 2003).

### ANEXO E

## RESULTADOS DE CUESTIONARIOS CUESTIONARIO: ESCALA DE ESTRESORES DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA (EED-TP)

N°	Variable 01: Estrés laboral en tiempos de COVID-19																									Total V1 (D1+D2+D3+ D4)														
	D1: Entorno de trabajo							D1	D2: Sobre carga laboral										D2	D3: Tecnología							D3	D4: Psicológico								D4				
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23			24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34	
1	1	1	1	2	1	1	3	10	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	20	1	1	1	1	1	5	2	2	3	3	1	1	1	3	16	51	
2	4	3	3	4	3	2	4	23	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	4	4	4	3	44	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	3	3	3	26	110	
3	5	1	5	1	5	5	5	27	2	2	2	5	1	3	2	1	5	2	1	4	2	4	36	3	4	3	2	4	16	4	1	3	4	5	2	2	5	26	105	
4	3	3	1	3	4	3	4	21	3	3	2	3	2	1	1	4	1	4	4	3	4	36	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	3	1	1	12	76		
5	3	3	4	3	4	2	3	22	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	39	2	2	1	1	1	7	2	2	2	3	3	2	2	2	18	86	
6	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	43	1	1	1	1	4	8	2	1	3	4	4	4	4	4	26	102	
7	3	3	5	4	3	4	5	27	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4	51	3	2	5	5	5	20	3	4	5	5	4	5	5	5	36	134	
8	4	3	2	3	4	3	4	23	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	4	4	4	4	34	133		
9	3	2	3	2	4	4	4	22	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	42	3	2	3	4	4	16	2	2	3	3	4	2	2	2	20	100	
10	4	4	1	2	4	3	5	23	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	32	4	5	5	4	4	22	4	3	2	4	4	2	3	2	24	101	
11	5	4	5	5	1	2	5	27	4	5	5	5	4	2	4	1	5	3	5	5	4	4	56	4	5	4	3	2	18	4	5	3	3	5	4	3	4	31	132	
12	3	2	1	1	1	1	3	12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	2	1	1	2	7	1	1	1	1	2	1	2	1	10	44		
13	1	1	2	2	1	1	3	11	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	31	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	3	4	2	2	19	72		
14	3	2	1	1	3	3	4	17	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	26	2	3	1	2	2	10	2	1	2	3	4	1	1	2	16	69	
15	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	16	1	1	1	1	4	8	1	4	4	5	5	2	2	2	25	57	
16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	1	1	8	2	2	2	3	2	2	2	3	2	18	68
17	3	3	1	3	1	3	3	17	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	2	29	2	3	2	2	3	12	1	2	3	4	3	3	3	4	23	81	
18	5	2	2	2	1	3	4	19	2	2	3	2	2	5	4	2	3	2	5	5	4	4	45	5	3	5	5	5	23	3	4	4	4	5	4	3	5	32	119	
19	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	4	2	2	35	4	5	5	5	4	23	2	1	1	5	5	5	4	5	28	100	
20	2	2	1	1	1	2	2	11	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	23	1	2	1	1	1	6	1	2	1	2	2	3	1	2	14	54	
21	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	26	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	66	
22	5	5	4	4	3	5	5	31	5	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	4	5	4	46	4	3	3	2	1	13	5	5	4	5	5	5	5	5	39	129	
23	2	3	1	2	2	1	1	12	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	48	
24	3	3	2	3	3	1	5	20	2	2	1	1	1	4	3	2	1	2	3	2	2	3	29	3	2	3	3	4	15	1	1	2	3	3	3	3	4	20	84	
25	2	1	1	2	1	2	3	12	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	5	4	47	2	2	2	1	4	11	3	1	4	2	3	2	2	4	21	91	
26	2	2	3	3	2	1	3	16	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	26	2	3	2	2	3	12	1	2	3	3	4	3	2	3	21	75	
27	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	25	1	2	1	2	3	9	1	2	2	2	3	2	2	2	16	72	
28	5	5	3	2	2	2	2	21	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	29	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	75	
29	4	4	3	3	4	4	5	27	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	55	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	3	3	22	119	
30	3	3	2	3	1	1	4	17	4	2	2	2	2	4	1	1	2	2	3	4	2	3	34	2	1	3	4	5	15	2	3	2	2	1	3	2	3	18	84	
31	3	3	4	3	3	4	4	24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	48	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	5	3	4	4	30	119	
32	4	4	1	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	133	
33	2	2	3	2	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	31	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	4	2	4	3	22	82	
34	4	4	2	5	5	4	5	29	4	5	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	5	5	42	3	4	3	2	3	15	3	4	3	3	3	4	3	3	26	112	
35	2	1	1	1	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	21	1	1	1	3	2	8	2	3	4	5	4	2	4	3	27	65	
36	4	2	4	2	2	2	4	20	4	4	4	3	2	5	2	2	2	2	3	3	4	4	44	3	3	4	3	4	17	3	4	2	3	3	4	4	4	27	108	
37	1	1	3	3	2	3	4	17	3	2	4	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	31	3	1	1	1	1	7	4	1	2	4	4	2	2	3	22	77		
38	3	4	1	2	5	3	3	21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	40	3	4	3	3	2	15	2	4	3	4	4	3	2	4	26	102	
39	3	3	5	2	5	4	3	25	5	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	31	1	1	1	1	1	5	2	4	4	3	5	2	4	3	27	88	
40	4	5	4	2	4	5	4	28	3	4	2	2	3	5	2	2	2	2	4	4	5	4	44	2	2	5	3	5	17	5	4	5	5	3	4	5	4	35	124	
41	2	4	3	4	3	3	3	22	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	47	4	3	2	2	5	16	3	3	4	5	5	4	3	5	32	117	
42	1	2	1	1	2	2	3	12	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	22	2	4	1	1	2	10	1	2	1	2	2	2	1	4	15	59	
43	1	3	1	1	1	3	3	13	1	3	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	32	3	3	1	1	1	9	1	1	3	3	3	3	4	21	75		
44	3	3	4	3	5	4	4	26	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	4	4	4	48	4	3	3	1	1	12	3	3	3	3	3	4	3	4	26	112	



**CUESTIONARIO: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL – VERSIÓN PARA PROFESORES (ESL-VP)**

N°	Variable 02: Satisfacción laboral																												Total V2 (D1+D2+D3+ D4+D5)											
	D1: Realización personal								D1	D2: Condiciones de vida asociadas al trabajo							D2	D3: Diseño del trabajo								D3	D4: Promoción y superiores				D4	D5: Incentivos				D5				
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23		24	25		26		27	28	29	30		31	32	33	34
1	4	5	4	4	5	4	4	5	35	4	3	3	3	4	3	4	24	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	138
2	4	4	4	5	4	3	3	3	30	2	2	2	3	3	4	2	18	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	39	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	113
3	3	2	3	3	2	4	3	3	23	3	3	2	3	4	4	2	21	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	34	3	2	2	3	10	3	1	3	1	8	96
4	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4	4	5	5	3	4	5	30	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	42	4	5	3	3	15	5	3	4	4	16	139
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	3	3	2	2	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42	4	4	4	4	16	3	3	2	4	12	121
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	2	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	41	4	3	3	4	14	2	2	3	3	10	121
7	3	4	3	4	3	4	4	3	28	2	3	2	3	2	2	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	39	4	4	2	3	13	4	4	4	4	16	113
8	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	5	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	139
9	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	2	2	2	3	2	2	16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	107
10	3	1	3	3	2	3	3	3	21	2	3	3	2	3	3	2	18	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	28	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	90
11	3	1	4	4	4	4	5	4	29	3	3	1	4	4	3	3	21	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	35	4	4	2	3	13	3	3	3	4	13	111
12	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	38	4	3	3	4	14	3	2	2	3	10	120
13	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	3	2	2	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	4	3	3	4	14	4	3	3	3	13	122
14	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	2	3	4	3	4	23	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	40	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	120
15	4	5	4	4	4	4	4	4	33	3	4	2	3	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	127
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	126
17	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	3	3	3	3	22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	110
18	4	4	4	5	4	3	4	4	32	3	3	2	3	1	3	4	19	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	33	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	110
19	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	37	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	107
20	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3	3	3	4	4	4	3	24	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	39	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	120
21	4	5	4	4	5	3	5	5	35	3	3	4	5	4	3	4	26	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	42	5	4	4	4	17	3	4	3	5	15	135
22	4	4	5	5	4	4	4	4	34	1	1	1	1	3	2	3	12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41	4	3	3	3	13	2	2	2	1	7	107
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	166
24	5	4	4	5	4	4	4	4	34	3	3	3	2	3	4	3	21	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46	5	5	4	4	18	4	4	3	4	15	134
25	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3	3	2	3	4	4	3	22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	43	4	3	4	3	14	3	3	2	3	11	120
26	3	4	3	4	5	5	5	4	33	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	46	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	135
27	3	4	3	3	4	3	5	3	28	2	2	4	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36	3	3	4	3	13	2	3	2	4	11	109
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	162
29	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	33	3	2	3	3	11	3	2	2	3	10	106
30	4	4	4	5	5	4	4	4	34	3	3	2	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	128
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	2	1	2	2	2	2	13	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	43	5	4	4	4	17	2	2	2	3	9	122
32	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	135
33	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	42	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	121
34	3	2	3	2	3	2	3	3	21	3	3	3	4	2	2	3	20	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	35	3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	95
35	3	4	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	4	5	3	4	29	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	44	5	4	2	4	15	4	3	2	1	10	129
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	37	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	121
37	3	5	4	4	5	4	4	5	34	3	3	5	5	4	3	3	26	3	4	4	2	5	3	4	3	3	2	3	36	4	4	3	4	15	4	4	2	3	13	124
38	2	4	3	4	4	4	4	3	28	2	2	2	2	2	3	3	16	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	39	4	4	3	3	14	5	4	3	4	16	113	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	111
40	4	5	4	4	3	4	4	3	31	3	3	1	2	3	3	3	18	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	38	4	4	3	3	14	3	2	1	2	8	109
41	3	5	4	5	5	4	4	3	33	3	3	2	2	1	1	2	14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	34	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	103	
42	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4	3	4	5	4	3	5	28	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	46	5	5	4	4	18	5	3	5	4	17	144
43	4	5	4	5	5	4	4	4	35	3	3	3	3	4	3	4	23	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	46	5	5	4	3	17	3	3	3	3	12	133	
44	4	5	4	5	5	4	5	4	36	3	3	2	2	4	3	4	21	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	38	5	5	4	3	17	3	3	3	4	13	125	

## DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE VARIABLES DE ESTUDIO

**Anexo F:** Distribución porcentual de la variable estrés laboral en tiempo de pandemia por el COVID-19

Items	Nada estresante	Poco estresante	Algo estresante	Bastante estresante	Muy estresante
<b>Dimensión 1. Entorno de trabajo</b>					
ET1. Trabajar en casa es difícil concentrarse	13.6	22.7	31.8	20.5	11.4
ET2. Presiones familiares por falta de espacio físico y privacidad.	15.9	27.3	34.1	15.9	6.8
ET3. Familiares enfermos que requieren atención	34.1	20.5	20.5	15.9	9.1
ET4. Labores domésticas	15.9	38.6	27.3	13.6	4.5
ET5. Ruido en casa	27.3	20.5	22.7	18.2	11.4
ET6. Escaso tiempo para cumplir con responsabilidades laborales	20.5	25.0	27.3	20.5	6.8
ET7. Requiere permanecer por muchas horas frente a una pantalla	4.5	11.4	34.1	31.8	18.2
<b>Dimensión 2: Sobrecarga laboral</b>					
SC1. Asumir responsabilidades que competen a otros profesionales	15.9	22.7	31.8	25.0	4.5
SC2. Cantidad de trabajos a revisar	4.5	45.5	22.7	22.7	4.5
SC3. Monitoreo a las y los estudiantes	20.5	38.6	20.5	18.2	2.3
SC4. Retroalimentación a las y los estudiantes	20.5	31.8	31.8	9.1	6.8
SC5. Preparación de recursos o materiales educativos	34.1	34.1	20.5	9.1	2.3
SC6. Desmotivación de las y los estudiantes	13.6	34.1	18.2	25.0	9.1
SC7. Registrar y comunicar el desarrollo de las competencias de las y los estudiantes	27.3	36.4	25.0	9.1	2.3
SC8. Diseñar y realizar adaptaciones a la planificación curricular para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.	31.8	36.4	22.7	9.1	0.0
SC9. Diversificación curricular para desarrollar Experiencias de Aprendizaje que garantice la pertinencia y relevancia de los aprendizajes de los y las estudiantes	29.5	25.0	29.5	11.4	4.5
SC10. Brindar apoyo pedagógico y emocional, académico y tecnológico a las y los estudiantes.	27.3	40.9	25.0	6.8	0.0
SC11. Asistencia a reuniones virtuales sin previa programación.	13.6	31.8	29.5	18.2	6.8
SC12. Aumento del uso de reuniones virtuales	6.8	31.8	22.7	34.1	4.5
SC13. Aumento de la duración de la jornada laboral en casa	9.1	34.1	20.5	25.0	11.4
SC14. Tiempo de duración de las reuniones virtuales	6.8	36.4	18.2	34.1	4.5
<b>Dimensión 3: Tecnología</b>					
T1. Adaptar contenidos, actividades y materiales de clases regulares a modalidad virtual	22.7	27.3	29.5	15.9	4.5
T2. Uso de nuevos medios tecnológicos	22.7	29.5	27.3	11.4	9.1
T3. Disponibilidad de equipos para mi trabajo docente	34.1	20.5	20.5	11.4	13.6
T4. Óptimo funcionamiento de equipos	31.8	29.5	20.5	9.1	9.1
T5. Acceso a servicios de internet de calidad.	25.0	20.5	13.6	29.5	11.4
<b>Dimensión 4: Psicológico</b>					
P1. Exigencia de los superiores	25.0	34.1	22.7	11.4	6.8
P2. Problemas familiares generados dentro de la pandemia	25.0	31.8	15.9	22.7	4.5
P3. Decepción de no lograr mis deseos debido a la pandemia	13.6	29.5	27.3	22.7	6.8
P4. Incertidumbre por el futuro personal y laboral que ocasiona la Covid-19	4.5	22.7	34.1	22.7	15.9
P5. Preocupación a contagiarme por el covid-19	6.8	15.9	27.3	27.3	22.7
P6. Actitud de las y los estudiantes frente a los aprendizajes	9.1	34.1	25.0	27.3	4.5
P7. Distanciamiento emocional de colegas y amigos/as	13.6	31.8	27.3	20.5	6.8
P8. Actitud poco colaborativa de los padres de familia en relación con el aprendizaje de sus hijos	6.8	25.0	22.7	31.8	13.6

## Anexo G: Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral

Ítems	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
<b>Dimensión 1: Realización personal</b>					
RP1. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	0.0	2.3	34.1	52.3	11.4
RP2. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	4.5	4.5	6.8	54.5	29.5
RP3. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	0.0	0.0	25.0	63.6	11.4
RP4. Sentir que estás realizando algo valioso	0.0	2.3	11.4	59.1	27.3
RP5. Encontrar motivador el trabajo que realizas	0.0	4.5	11.4	54.5	29.5
RP6. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades	0.0	2.3	18.2	70.5	9.1
RP7. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	0.0	2.3	13.6	59.1	25.0
RP8. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	0.0	2.3	31.8	52.3	13.6
<b>Dimensión 2: Condiciones de vida asociadas al trabajo</b>					
CV1. Disponer de suficiente tiempo para la familia	2.3	15.9	47.7	27.3	6.8
CV2. Disponer de una buena seguridad social	2.3	11.4	52.3	27.3	6.8
CV3. Disponer de suficiente tiempo libre	9.1	29.5	34.1	15.9	11.4
CV4. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	2.3	25.0	40.9	15.9	15.9
CV5. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	4.5	13.6	38.6	36.4	6.8
CV6. Poder establecerse en una localidad determinada	2.3	13.6	59.1	18.2	6.8
CV7. Tener un horario flexible	0.0	13.6	40.9	34.1	11.4
<b>Dimensión 3: Diseño del trabajo</b>					
DT1. Tener una opinión propia	0.0	0.0	38.6	50.0	11.4
DT2. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	0.0	0.0	20.5	56.8	22.7
DT3. Tener un plan de trabajo claro	0.0	0.0	25.0	56.8	18.2
DT4. Variedad en las actividades del trabajo	0.0	4.5	34.1	56.8	4.5
DT5. Participar activamente en el establecimiento de objetivos	0.0	2.3	27.3	56.8	13.6
DT6. Posibilidad de actualización permanente	0.0	4.5	36.4	50.0	9.1
DT7. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	0.0	2.3	22.7	65.9	9.1
DT8. Participación en programas de fortalecimiento de competencias y capacidades docentes	0.0	2.3	34.1	59.1	4.5
DT9. Contar con los suficientes medios tecnológicos y materiales exigidos por el trabajo	0.0	15.9	31.8	43.2	9.1
DT10 Participar en el diseño del puesto de trabajo	0.0	11.4	54.5	27.3	6.8
DT11. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	0.0	15.9	40.9	31.8	11.4
<b>Dimensión 4: Promoción y superiores</b>					
PS1. Tener buenas relaciones con los superiores	0.0	2.3	20.5	56.8	20.5
PS2. Tener superiores competentes y justos	0.0	6.8	34.1	43.2	15.9
PS3. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	0.0	11.4	47.7	38.6	2.3
PS4. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	0.0	0.0	54.5	43.2	2.3
<b>Dimensión 5: Incentivos</b>					
INC1. Obtener un buen salario	0.0	13.6	56.8	20.5	9.1
INC2. Reconocimiento económico del rendimiento laboral	2.3	15.9	59.1	20.5	2.3
INC3. Compensación con días libres.	2.3	22.7	52.3	20.5	2.3
INC4. Reconocimiento social	6.8	4.5	38.6	47.7	2.3

## ANEXO H

### COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

#### Escala para interpretar el índice de correlación

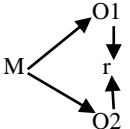
(Hernández et al., 2016, pp. 304-305)

Valor	Correlación
-1	Correlación negativa perfecta. "A mayor X, menor Y"; de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante. Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta. ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y"; de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

## ANEXO I

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> El estrés laboral en tiempos de COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICA/ INSTRUMENTOS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>PROBLEMA PRINCIPAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>Variable 01</b> Estrés laboral en tiempos de COVID-19	Entorno de trabajo	Trabajar en un lugar donde es difícil concentrarse	<b>Técnicas:</b> - Encuesta -Entrevista  <b>Instrumentos:</b> -Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia (EED-TP), adaptado de la escala diseñada y validada por Beatriz, L.; Vargas, N. y Chemisquy, S. (2020).  -Guía de entrevista	<b>Enfoque:</b> Mixto: cuantitativo-cualitativo.  <b>Tipo:</b> -Según la finalidad, la investigación es básica. -Según el nivel de profundidad, la investigación es descriptiva-correlacional. -Según el alcance temporal, la investigación es transeccional, transversal o sincrónica. -Según el enfoque, la investigación es mixta: cuantitativa-cualitativa  <b>Población:</b> Constituida por todos los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”  <b>Muestra:</b> 44 docentes sujetos de
PP. ¿Qué relación existe entre el estrés laboral en tiempo de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021?	OG. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.	HG. Existe correlación negativa entre el estrés laboral en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.			Presiones familiares		
					Familiares enfermos que requieren atención		
					Labores domésticas		
					Ruido		
					Escaso tiempo para cumplir con responsabilidades laborales		
					Requiere permanecer por muchas horas frente a una pantalla		
				Sobre carga laboral	Asumir responsabilidades que competen a otros profesionales		
					Cantidad de trabajos a revisar		
					Monitoreo a las y los estudiantes		
					Retroalimentación a los estudiantes		
					Preparación de recursos o materiales educativos		
					Desmotivación de las y los estudiantes		
					Registrar escaso progreso del logro de aprendizajes de las y los estudiantes		
					Diseñar y realizar adaptaciones a la planificación curricular atendiendo a la diversidad de las y los estudiantes		
					Revisión, ajuste y mejora de la planificación curricular según las competencias del currículo y las necesidades de aprendizaje de las y los estudiantes.		
					Brindar apoyo pedagógico y emocional, académico y tecnológico a los estudiantes.		
					Asistencia a reuniones virtuales sin		

					previa programación. Excesivo número de reuniones virtuales. La jornada de trabajo se prolonga más de ocho horas diarias Excesiva duración de reuniones virtuales		estudio.
				Tecnología	Modificación de los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual. Uso de nuevos medios tecnológicos Disponibilidad de equipos Óptimo funcionamiento de equipos Acceso a servicios de internet de calidad.		<b>Diseño de investigación:</b> -No experimental transversal - Correlacional  
				Psicológico	Incomprensión de superiores Problemas familiares Sentimientos de frustración Incertidumbre por el futuro Temor al contagio Actitud de los estudiantes Soporte emocional de colegas Actitud de los padres de familia		
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS DERIVADAS</b>	<b>Variable 02</b> Satisfacción laboral	Diseño del trabajo	Tener una opinión propia	<b>Técnicas:</b> -Encuesta -Entrevista	<b>Donde:</b>  <b>M</b> = Muestra <b>O1</b> = Observaciones de la variable 1 <b>O2</b> =Observaciones de la variable 2 <b>r</b> = Coeficiente de correlación
<b>PE1.</b> ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021?	<b>OE1:</b> Determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.	<b>H1:</b> El nivel de estrés laboral en tiempos de COVID-19 de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, es alto.			Tener autonomía en el desarrollo de las actividades Tener un plan de trabajo claro Variedad en las actividades del trabajo Participar activamente en el establecimiento de objetivos Posibilidad de actualización permanente Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades Participación en programas de perfeccionamiento Contar con los suficientes medios tecnológicos y materiales exigidos por el trabajo Participar en el diseño del puesto de trabajo Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	<b>Instrumentos:</b> - Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, (ESL-VP) adaptado de la escala elaborada y validada por Anaya, (2003); Anaya y Suárez, (2007).  -Guía de entrevista	

<p><b>PE2:</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021?</p>	<p><b>OE2:</b> Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021.</p>	<p><b>H2:</b> El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la RER “San Rosa de Lima”, del distrito de Bambamarca, en el 2021, es bajo.</p>		Condiciones de vida asociadas al trabajo	Disponer de suficiente tiempo para la familia			
					Disponer de una buena seguridad social			
					Disponer de suficiente tiempo libre			
					Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo			
					Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo			
					Poder establecerse en una localidad determinada			
					Tener un horario flexible			
					Realización personal			Sentir que el trabajo es el adecuado para ti
					Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo			
					Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos			
Sentir que estás realizando algo valioso								
Encontrar motivador el trabajo que realizas								
Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades								
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas								
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres								
Promoción y superiores	Tener buenas relaciones con los superiores							
Tener superiores competentes y justos								
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes								
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades								
Incentivos	Obtener un buen salario							
Reconocimiento económico del rendimiento laboral								
Compensación con días libres.								
Reconocimiento social								

**ANEXO J**

**MATRIZ PARA EL SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORA**

Periodo de seguimiento: .....

Fecha de reunión de seguimiento: .....

Participantes: .....

Actividad Planificada	Metas Previstas	Estado de avance			Fuentes de verificación	Detalle de estado de avance	Acciones correctivas
		A	B	C			
Realizar una encuesta anónima para identificar fuentes de estrés y satisfacción laboral.					-		
Analizar y reflexionar de los resultados de la encuesta para identificar los principales factores de estrés.							
Crear y organizar grupos de discusión y apoyo entre docentes. Impartir talleres sobre manejo del estrés, gestión del tiempo y comunicación efectiva.							
Desarrollar sesiones para fomentar horarios flexibles y tiempo para la preparación. Desarrollar sesiones para empoderar a los docentes para tomar decisiones pedagógicas autónomas.							
Realizar encuestas de satisfacción para evaluar el impacto de las medidas implementadas. Realizar revisiones trimestrales del plan.							
Brindar acceso a servicios de asesoramiento y apoyo institucional. Establecer un programa de reconocimiento y recompensas a docentes.							
Evaluar el impacto del plan en la satisfacción laboral y el manejo del estrés.							

A: En Inicio

B: En avance

C: Concluido



## ANEXO K

### DESARROLLO DE TALLERES DEL PLAN DE MEJORA

#### I TALLER NAVEGANDO EN MI YO INTERIOR

#### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.1</b>	<b>Participantes</b>	: Docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”
<b>1.2</b>	<b>Fecha</b>	: marzo 2024
<b>1.3</b>	<b>Duración</b>	: 7 horas
<b>1.4</b>	<b>Responsable</b>	: Comité de gestión del bienestar

#### II. PROPÓSITO DEL TALLER

- Brindar a los participantes herramientas, técnicas y conocimientos que les permitan explorar su mundo interno con mayor profundidad y autenticidad.
- Promover el autodescubrimiento, el crecimiento personal y el desarrollo de una mayor autoconciencia.

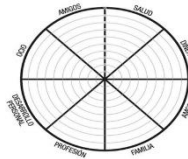
#### III. MATERIALES

- Ficha de trabajo N.º 1: Rueda de la vida
- Ficha de trabajo N.º 2: Ejercicio de autoaceptación
- Separata 1: Autoconocimiento y Autoaceptación
- Separata 2: Autorrespeto, autovaloración, autorrealización
- Hojas, cartulinas, colores, reglas, plumón de pizarra, papelotes. (**ALERTA: solicita a los participantes**)
- Proyector, PPT

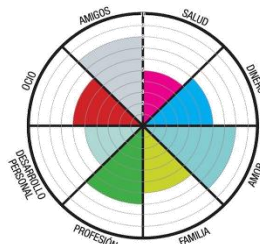
#### IV. EJECUCIÓN DEL TALLER

MOMENTO	SECUENCIA METODOLÓGICA	RECURSOS	PRODUCTO
<b>INICIO</b> (10 minutos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los participantes.</li> <li>- El facilitador activa emociones en los docentes. Invita a escuchar una canción. Emociones con música.</li> <li>- Espacio de reflexión, planteando las siguientes interrogantes: ¿Quién soy?, ¿Cómo me siento?, ¿Cómo está mi vida?, ¿Qué mensajes recibo de mi interior?, ¿Qué emociones estoy experimentando?</li> <li>- Proporciona materiales artísticos y solicita a los participantes que expresen sus respuestas a través de dibujos, collages o cualquier forma de arte que prefieran. Pegan en un lugar visible.</li> <li>- El facilitador lee las tarjetas escritas y comenta la información sobre los saberes previos de los participantes y lo que será motivo del taller.</li> <li>- El facilitador presenta en PPT, la estructura y propósito del taller.</li> <li>- Se establecen acuerdos de convivencia o netiqueta de manera consensuada.</li> </ul>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=x_M9CRIHqfk">https://www.youtube.com/watch?v=x_M9CRIHqfk</a>  Plumones PPT.	Tarjetas con los saberes previos de los participantes en hojas escritas.
DESARROLLO	Momento I: Autoconocimiento y autoaceptación		
60 minutos	<b>En sala grande:</b> -Se observa el video de autoconocimiento: Conocerse a uno mismo, la clave de Rosa Rabbani, doctora en Psicología Social. -Se hace comentarios acerca del vídeo. -Contestan: ¿Qué aspectos de mi vida están pendientes para mejorar? -Se trabaja la <b>técnica de la rueda de la vida</b> para representar gráficamente nuestro mundo interior en relación con nuestras prioridades de vida con el objetivo de buscar el equilibrio y el bienestar personal en todos los aspectos de la vida.	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=B1yNx6Avy8">https://www.youtube.com/watch?v=B1yNx6Avy8</a>  Rueda de la vida <a href="https://goa">https://goa</a>	Diálogo reflexivo

-Se presenta el formato



- Los participantes dibujan un círculo dividido en ocho sectores.
- Alrededor escribe los nombres de los grandes aspectos que determinan su vida, sin importar el orden: la salud, el amor, la familia, amigos, el dinero, el entorno vital (hogar), el ocio, el crecimiento personal y el desarrollo profesional (trabajo), desarrollo espiritual.
- Con la circunferencia dividida en ocho partes iguales, divide cada uno de los semiejes en diez segmentos.
- Dará a cada uno de los aspectos un puntaje entre 1 al diez. El 10 representa la vivencia plena de dicho aspecto y el 1 el inicio.
- Pintan de colores la rueda de la vida.



- Comentan sobre la RUEDA DE SU VIDA, considerando los siguientes interrogantes: ¿Qué aspectos han obtenido mayor puntaje? y ¿por qué?
- Observamos el vídeo de autoaceptación.
- Se hace el comentario del video y contestan la interrogante: ¿Por qué es importante querernos y amarnos a nosotros mismos?
- **Ejercicio de autoaceptación:** Identificación de valores personales y fortalezas.
- Escribe 10 fortalezas y debilidades que consideres que posees como persona. Luego contesta las preguntas con una **acción concreta** que seas capaz de realizar para desarrollar esas fortalezas y mejorar tus debilidades.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
¿Qué puedo hacer para seguir desarrollándolas?	¿Qué puedo hacer para mejorarlas?

- Se presenta las ideas fuerza.

1. El **autoconocimiento emocional (o autoconciencia emocional)**, es la capacidad de reconocer las emociones propias, sensaciones, estados y recursos internos, mientras que la conciencia social es la capacidad de reconocer los sentimientos, preocupaciones y necesidades de las otras personas (Goleman, 1998)
2. **Auto-aceptación.** El psicólogo humanista Rogers (1961), afirmó que lo más valioso de la personalidad es que la persona experimente una consideración positiva incondicional de sí mismo, evitando las divergencias entre su valoración y su necesidad de consideración positiva. Así, la necesidad de autoestima pasó a ocupar un lugar central en la autorrealización personal.

[life.com/es/tool/wheel\\_of\\_life](http://life.com/es/tool/wheel_of_life)

Papel bond  
Lápiz y colores

Rueda de la vida, con puntuación

Autoaceptación:  
<https://www.youtube.com/watch?v=wA7ec3Vyxws>

Diálogo reflexivo de sus fortalezas y debilidades

<b>Momento II: autorrespeto, autovaloración, autorrealización</b>			
50 minutos	<p>- Reflexionamos acerca de la autovaloración, observando el video: Autovaloración por Noelia Bermúdez.</p> <p>- Comentamos acerca del video, y contestamos la interrogante: ¿Cuáles son los valores más importantes de tu vida?</p> <p>- Actividad en parejas: Compartir logros personales y cualidades admirables.</p> <p>- Se presenta el video: Receta para la autorrealización personal.</p> <p>- Se hace los comentarios respectivos</p> <p>- En grupos comparten experiencias y descubrimientos.</p> <p>- Ideas fuerza</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>El autorrespeto:</b> El autorrespeto es la valoración positiva que uno tiene de sí mismo y de su propia dignidad moral. Cuando una persona se respeta a sí misma, obtiene la fortaleza necesaria para diseñar y seguir un plan de vida racional y autodeterminado. Ser conscientes de nuestro propio valor es indispensable para ser los protagonistas de una vida plena, para elegir nuestro proyecto vital, desarrollarlo responsablemente y asumir las consecuencias de nuestras acciones. El autorrespeto es una cualidad moral que nos brinda la confianza y la seguridad de que estamos actuando correctamente, de acuerdo con nuestros más altos objetivos, y sintiéndonos satisfechos con nuestros logros más importantes. (Aguayo, 2017, p. 56).</p> <p><b>La autovaloración</b> es un "subsistema de la personalidad que incluye un conjunto de necesidades y motivos, junto con sus diversas formas de manifestación consciente. La forma esencial en que se expresan los elementos integrantes de la autovaloración, es un concepto preciso y generalizado del sujeto sobre sí mismo, que integran un conjunto de cualidades, capacidades, intereses, que participan activamente en la gratificación de los motivos integrantes de la tendencia orientadora de la personalidad, o sea, que están comprometidos en la realización de las aspiraciones más significativas de las personas. En este sentido el contenido de la autovaloración está emocionalmente comprometido con las principales necesidades y motivos de la personalidad y constituye una expresión de los mismos" (González, 1983).</p> <p>La <b>autorrealización</b> es la necesidad humana más elevada, que consiste en la tendencia para desarrollar y actualizar todo el potencial del individuo. Implica el deseo de crecimiento personal mediante el desarrollo de las propias aptitudes y capacidades al máximo. (Maslow, 1954)</p> <p>Algunas características clave de la autorrealización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realización del propio potencial y talentos.</li> <li>Sentido de cumplimiento y satisfacción personal.</li> <li>Motivación por las ganas de ser cada vez mejor persona.</li> <li>Foco en tareas y actividades que producen crecimiento interior.</li> <li>Deseos de tener nuevas experiencias que permitan desarrollar las propias capacidades.</li> </ul> </div>	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=UCHV_6E4FMw">https://www.youtube.com/watch?v=UCHV_6E4FMw</a> Tarjetas meta plan</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=HDo5ycIhom4">https://www.youtube.com/watch?v=HDo5ycIhom4</a></p>	<p>Identifica logros y cualidades que le hacen único</p> <p>Díálogo crítico reflexivo.</p>
CIERRE 10 minutos	<p>Ideas centrales</p> <p>El facilitador solicita ideas centrales del trabajo realizado.</p> <p>El facilitador hace el proceso de metacognición planteando las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo me he sentido hoy?</li> <li>• ¿Qué he aprendido hoy?</li> <li>• ¿Qué dificultades tuve?</li> <li>• ¿Cómo las resolví?</li> <li>• ¿Qué me llevo de esta sesión?</li> </ul>	<p>Panel de Padlet</p> <p>Tarjeta metaplan</p>	<p>Conclusiones y Autoevaluación</p>

## II TALLER EXPLORANDO Y DOMINANDO NUESTRAS EMOCIONES

### V. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.5</b>	<b>Participantes</b>	: Docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”
<b>1.6</b>	<b>Fecha</b>	: marzo 2024
<b>1.7</b>	<b>Duración</b>	:4 horas
<b>1.8</b>	<b>Responsable</b>	: Comité de gestión del bienestar

### VI. PROPÓSITO DEL TALLER

- o Comprender de manera sencilla y práctica qué son las emociones y cómo podemos gestionarlas, así como las estrategias y los recursos que te ofrecemos, vinculándolos con las diversas situaciones que estás viviendo en este peculiar contexto de cambios permanentes e incertidumbre

### VII. MATERIALES

- o Lectura N.º 1: Emociones y sentimientos
- o Lectura N.º 2: La rueda de las emociones y tabla periódica de las emociones
- o Lectura N.º 3: Gestión de emociones
- o Proyector, PPT, laptop
- o Link de anexos: <https://drive.google.com/file/d/1iVlxLoxAalB4N4Bdc48wQYPVK1pyBh4L/view?usp=sharing>

### VIII. EJECUCIÓN DEL TALLER

MOMENTO	SECUENCIA METODOLÓGICA	RECURSOS	PRODUCTO
<b>INICIO</b> <b>(10 minutos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El facilitador da la bienvenida y acogida a los participantes.</li> <li>- Cada participante manifiesta su expectativa y cómo llega a este momento (de forma oral o en el chat)</li> <li>- Luego responden: ¿Qué momentos bonitos, emocionantes y/o significativos han pasado en su entorno cercano en estos tres últimos días?</li> <li>- De manera voluntaria comparten en plenaria sus respuestas.</li> <li>- El formador complementa lo expresado por los participantes.</li> <li>- El facilitador presenta el <b>propósito</b> del taller.</li> <li>- Se hace un comentario de las acciones que se realizarán para lograr el propósito</li> <li>- Se presenta el <b>producto</b> del taller</li> <li>- Se establecen acuerdos de convivencia o netiqueta de manera consensuada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjetas metaplan.</li> <li>Plumones</li> <li>PPT.</li> </ul>	Tarjetas con los saberes previos de los participantes
DESARROLLO 4 horas	<p><b>Momento I:</b> El universo emocional: Navegando por los mares de los sentimientos en la vida</p> <p><b>En sala grande:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-A continuación, te invitamos a observar el siguiente video: “Intensamente”,</li> <li>Luego de visualizar el vídeo responden:</li> <li>¿Qué sucedía en el niño para que se active las emociones?</li> <li>¿Por qué cuando una persona está viviendo momentos muy fuertes no identifica ni regula sus emociones?, ¿Cuánto conoces sobre las emociones y los sentimientos más recurrentes que estas experimentando diariamente?</li> <li>¿Qué haces para controlar tus emociones?</li> </ul> <p><b>En equipos de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizan la lectura: Emociones y sentimientos (anexo 1)</li> <li>Socializan su análisis en plenaria</li> <li>- “<b>Reflexionan sobre la rueda de las emociones</b>” (autor Robert Plutchick, ver anexo 2)</li> <li>•Ocho emociones base (las del medio): Alegría, confianza, miedo, sorpresa, tristeza, aversión, ira, anticipación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Video “Intensamente”</li> <li><a href="https://www.youtube.com/watch?v=cB2CUdv_aHQ">https://www.youtube.com/watch?v=cB2CUdv_aHQ</a></li> <li>Ppt Copias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diálogo reflexivo</li> <li>Listado de emociones</li> </ul>

	<p>•Para cada una de las ocho emociones base, hay emociones intensas (internas) y leves (externas)</p> <p>Se presenta ideas fuerza:</p> <p>La afectividad es entendida como la capacidad que todos tenemos para responder ante los eventos provenientes de nuestro mundo interior o del exterior y que principalmente se manifiestan a través de nuestras emociones y sentimientos. Las emociones aparecen siempre con una valoración (la interpretación de una situación) sobre la situación o acontecimiento. Las emociones no son solo reacciones fisiológicas, sino que guardan relación con la valoración de las situaciones.</p> <p>Un sentimiento se inicia con una emoción, pero se puede alargar mucho más. De hecho, hay sentimientos que pueden durar toda la vida. Un sentimiento es una emoción hecha consciente.</p> <p>La emoción se diferencia del sentimiento debido a la intensidad y corta duración, mientras que el sentimiento puede aparecer producto de una emoción.</p>		Diálogo reflexivo
<b>II momento:</b> Estrategias y recursos para la gestión de emociones			
	<p>Invitamos a observar el siguiente video: Expresando y controlando mis emociones</p> <p>¿Cuáles son los eventos, que se observan y que emociones suscitan?, ¿Qué nos enseña el video sobre la regulación emocional?</p> <p>Comparten en plenaria sus respuestas.</p> <p><b>En equipos de trabajo:</b></p> <p>Lee y analiza los siguientes textos que te ayudarán a profundizar en el tema. Anexo 3</p> <p>Comparten sus ideas extraídas de la lectura en plenaria.</p> <p>Se presenta ideas fuerza:</p> <p>Gestionar nuestras emociones significa conocer nuestro funcionamiento emocional y usar estrategias que permitan expresar y responder de manera positiva, regulando nuestros pensamientos automáticos y reacciones para no dañarnos a nosotros mismos ni a los demás.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para gestionar nuestras emociones es importante identificarlas, La comunicación asertiva y empática son dos estilos de comunicación y a la vez son competencias socioemocionales que favorecen la relación interpersonal.</li> <li>2. La comunicación asertiva es aquella competencia socioemocional que nos permite expresar sentimientos, ideas y opiniones de manera libre, clara y directa, en el momento oportuno, sin agredir y respetando los derechos de los demás.</li> <li>3. Una persona asertiva comunica de manera respetuosa y amablemente, sus preferencias y deseos en primera persona y sin exagerar los cumplidos.</li> <li>4. La comunicación empática permite comprender emociones, apreciar los sentimientos, comportamientos y necesidades de los demás, reconociéndolos y respetándolos, aun si son diferentes a los propios.</li> <li>5. Una persona empática sabe escuchar y es capaz de percibir los sentimientos y emociones de las personas.</li> </ol>	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=nKs1UUJ5u8">https://www.youtube.com/watch?v=nKs1UUJ5u8</a></p> <p>Copias impresas</p> <p>Ppt</p>	<p>Diálogo</p> <p>Listado de técnicas para gestiones</p>
<p><b>CIERRE</b> 10 minutos</p>	<p><b>Ideas centrales</b></p> <p>El facilitador solicita ideas centrales del trabajo realizado.</p> <p>El facilitador hace el proceso de metacognición planteando las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo me he sentido hoy?</li> <li>• ¿Qué he aprendido hoy?</li> <li>• ¿Qué dificultades tuve?</li> <li>• ¿Cómo las resolví?</li> <li>• ¿Qué me llevo de esta sesión?</li> </ul>	<p>Ppt</p> <p>Panel de Padlet</p> <p>Tarjeta metaplan</p>	<p>Conclusiones y Autoevaluación</p>

### III TALLER DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES COMUNICATIVAS EFECTIVAS Y EMPATICAS EN LOS DOCENTES

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1	<b>Participantes</b>	: Docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”
1.2	<b>Fecha</b>	: marzo 2024
1.3	<b>Duración</b>	: 4 horas
1.4	<b>Responsable</b>	: Comité de gestión del bienestar

#### II. PROPÓSITO DEL TALLER

- o Brindar herramientas para que tu encuentro con los miembros de la comunidad educativa y tu entorno social en general contribuya a promover un adecuado clima de convivencia.
- o Conocer y aplicar herramientas para mejorar la comunicación en la interrelación con los demás, contando, además, con orientaciones y ejercicios de aplicación para un mejor desempeño en tu rol docente. autoconciencia.

#### III. MATERIALES

- o Lectura N.º 1: La comunicación en nuestras interacciones
- o Hojas, cartulinas, colores, reglas, plumón de pizarra, papelotes. (**ALERTA: solicita a los participantes**)
- o Proyector, PPT
- o Link de anexos: <https://drive.google.com/file/d/1r9QYwnvPUVgDLtSkzgHiGdxsPGTLMWLN/view?usp=sharing>

#### IV. EJECUCIÓN DEL TALLER

MOMENTO	SECUENCIA METODOLÓGICA	RECURSOS	PRODUCTO
<b>INICIO</b> <b>(10 minutos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los participantes.</li> <li>- El facilitador invita observa el siguiente video: Empatía y asertividad (2020). Psicólogo y autor: Javier Echevarría. Minuto 1.00 -2:16”</li> <li>- Espacio de reflexión, planteando la siguiente interrogante: ¿cómo podemos afrontar las relaciones interpersonales desde la empatía y asertividad, según el video?</li> <li>- Los participantes contestan en tarjetas, luego pegan en la pizarra y comentan.</li> <li>- El facilitador presenta en PPT, la estructura y propósito del taller.</li> <li>- Se establecen acuerdos de convivencia o netiqueta de manera consensuada.</li> </ul>	<p><a href="https://fb.watch/mqGO0zbBKZ/">https://fb.watch/mqGO0zbBKZ/</a></p> <p>Tarjetas metaplan. Plumones PPT.</p>	Tarjetas con los saberes previos de los participantes
DESARROLLO	<b>Momento I:</b> Soy empático y asertivo en mi relación con los demás		
60 minutos	<p><b>En sala grande:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Se presenta el siguiente caso: La maestra Rosa (anexo)</li> <li>¿En el caso en qué momento la maestra Rosa demuestra ser empática y asertiva? ¿Por qué?</li> <li>Según el video, ¿cómo podemos afrontar las relaciones interpersonales desde la empatía y asertividad?</li> <li>¿Qué consecuencias trae una comunicación no asertiva ni empática?</li> <li>- Contestan verbalmente a las interrogantes.</li> </ul> <p><b>En equipos de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ahora, analiza las siguientes lecturas que te ayudarán a profundizar sobre la sesión. (anexo 1)</li> <li>- Se socializa la información en plenaria.</li> <li>- Se presenta ideas fuerza</li> </ul>	Ppt Copias	

	<p>- En los grupos trabajan: <b>Técnicas para fortalecer la comunicación asertiva en nuestras interacciones</b></p> <p>- <b>Técnica 1:</b> “Expreso – describo – pido”: Consiste en expresarnos en primera persona (yo) para poder expresar lo que pensamos, sentimos o necesitamos ante una determinada situación. Los mensajes en segunda persona (tú) corren el riesgo de ser acusadores.</p> <p>Para esto, debo expresarme siguiendo tres pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expreso cómo me siento: alegre, incómodo, inseguro, preocupado, cansado, etc.</li> </ol> <p>Expreso preferencias: “pienso que...”, “opino que...”, “siento que...”, “me gusta...”.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Describo aquello que me hace sentir así.</li> <li>3. Pido a la persona responsable que modifique aquella actitud que me hace sentir así. Ejemplo: Me siento incómodo (expreso) porque me has levantado la voz para decirme algo (describo). Me gustaría que la próxima vez que necesites decirme algo, lo hagas con respeto y sin alzar la voz (pido).</li> </ol> <p>-<b>Técnica 2:</b> “Para ti – para mí”: Se emplea cuando necesitamos dar una opinión contraria y buscamos no ser objeto de presiones, agresiones verbales o críticas injustas.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Docente 1: No deberías dedicarle tanto tiempo a ese estudiante. Es un irresponsable y se aprovecha de ti.</p> <p>Docente 2: Para ti, él es un irresponsable, pero para mí, es un chico que está pasando por muchos problemas y necesita un poco de apoyo para salir adelante nuevamente.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Docente 1: Veo que estás perdiendo tiempo y dinero en llamadas a tus alumnos y sus padres. Los estudiantes deben estar haciendo sus tareas, copiando o sus padres las deben estar haciendo, así que no deberías matarte tanto.</p> <p>Docente 2: Tú consideras que es inútil; sin embargo, yo estoy haciendo mi labor como creo que debo hacerla, con responsabilidad. Los padres y sus hijos también están haciendo sus esfuerzos y respondiendo según las indicaciones dadas.</p> <p>-<b>Técnica 3:</b> “Aceptar y dar cumplidos”</p> <p>Consiste en nuestra capacidad para recibir los cumplidos que nos hacen, sin necesidad de devolverlos ni minimizar nuestros méritos. Podemos simplemente agradecer y recibir. Al mismo tiempo, significa ser capaces de hacer halagos a otras personas, realistas y sin exageraciones, con coherencia entre lo que sentimos y los méritos reales de la otra persona.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Docente 1: Maritza, ¡te felicito! ¡Has terminado con todas tus actividades en el tiempo!</p> <p>Docente 2: Muchas gracias, Bertha.</p> <p>Bertha felicita a Maritza y dando cuenta de su reconocimiento. Maritza recibe y agradece el cumplido.</p>		Diálogo reflexivo
CIERRE 10 minutos	<p><b>Ideas centrales</b></p> <p>El facilitador solicita ideas centrales del trabajo realizado.</p> <p>El facilitador hace el proceso de metacognición planteando las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo me he sentido hoy?</li> <li>• ¿Qué he aprendido hoy?</li> <li>• ¿Qué dificultades tuve?</li> <li>• ¿Cómo las resolví?</li> <li>• ¿Qué me llevo de esta sesión?</li> </ul>	Ppt Panel de Padlet Tarjeta metaplan	Conclusiones y Autoevaluación

## IV TALLER: CUIDADO INTEGRAL DEL DOCENTE PROMOVRIENDO EL BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y EMOCIONAL

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.9</b>	<b>Participantes</b>	: Docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”
<b>1.10</b>	<b>Fecha</b>	: julio 2024
<b>1.11</b>	<b>Duración</b>	: 3 horas
<b>1.12</b>	<b>Responsable</b>	: Comité de gestión del bienestar

### II. PROPÓSITO DEL TALLER

- o Comprender la importancia del bienestar integral y la relación entre el bienestar físico, mental y emocional.
- o Identificar fuentes comunes de estrés en la labor docente y aprender técnicas para manejarlo.
- o Explorar prácticas para fomentar la satisfacción laboral y el autocuidado en el entorno docente.
- o Crear un plan personalizado de bienestar que incluya estrategias para gestionar el estrés y mejorar la satisfacción laboral.

### III. MATERIALES

- o Lectura N.º 1: Fuentes comunes de estrés y cómo afectan el bienestar físico, mental y emocional de los docentes
- o Lectura 2: Técnicas de relajación para docentes
- o Lectura 3: Factores que contribuyen a la satisfacción laboral en la docencia
- o Hojas, cartulinas, colores, reglas, plumón de pizarra, papelotes.
- o Proyector, PPT
- o Link de anexos: [https://drive.google.com/file/d/19xUpu8t999OWjBNFselYwha7EbgLLXFy/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/19xUpu8t999OWjBNFselYwha7EbgLLXFy/view?usp=drive_link)

### IV. EJECUCIÓN DEL TALLER

MOMENTO	SECUENCIA METODOLÓGICA	RECURSOS	PRODUCTO
<b>INICIO</b> <b>(10 minutos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los participantes.</li> <li>- Conversación inicial sobre la importancia del bienestar integral y cómo influye en la satisfacción laboral docente</li> <li>- Invitamos a observar el video: Bienestar Integral del ser humano</li> <li>- Contestas ¿Qué consideraciones se debe tener para lograr bienestar integral? Los participantes contestan en tarjetas, luego pegan en la pizarra y comentan.</li> <li>- El facilitador presenta el propósito del taller.</li> <li>- Se explica brevemente la ruta del taller.</li> <li>- Se establecen acuerdos de convivencia o netiqueta de manera consensuada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://www.youtube.com/watch?v=qsnFDXoVVkQ">https://www.youtube.com/watch?v=qsnFDXoVVkQ</a></li> <li>- Tarjetas metaplan.</li> <li>- Plumones</li> <li>- PPT.</li> </ul>	Tarjetas con los saberes previos de los participantes



180 minutos	<p><b>En sala grande:</b>  <b>Identificación de fuentes de estrés</b>  Observan el video: Estrés laboral</p> <p>Dinámica de grupo: Compartir experiencias y situaciones que generan estrés en la labor docente.</p> <p>Discusión guiada para identificar fuentes comunes de estrés y cómo afectan el bienestar físico, mental y emocional. (Anexo 1)  En plenaria se dialoga acerca de las fuentes de estrés.</p> <p><b>Técnicas de manejo del estrés</b>  Observamos el video: Cómo afecta el estrés a tu cerebro - Madhumita Murgia  Comentario del video.  Introducción a técnicas de relajación, como la respiración consciente, la meditación breve y el yoga suave. (anexo 2)  Exploración de estrategias para establecer límites saludables y manejar la carga de trabajo.  Práctica guiada de una técnica de manejo del estrés.</p> <p><b>Promoción de la satisfacción laboral</b>  Video: actitudes y satisfacción laboral  Comentamos acerca del video.  Discusión sobre los factores que contribuyen a la satisfacción laboral en la docencia. (anexo 3)  Actividad en grupos pequeños: Compartir ideas y prácticas para fomentar un ambiente positivo y colaborativo en la escuela.  Introducción a la importancia del autocuidado y cómo influye en la satisfacción personal y profesional.</p> <p><b>Creando un plan de bienestar personalizado</b>  Reflexionamos del video: ¿Cómo empezar a cuidar mi salud mental?  Reflexión individual: Identificación de estrategias específicas para gestionar el estrés y mejorar la satisfacción laboral.  Diseño de un plan personalizado de bienestar que incluya metas concretas y acciones a implementar.  Intercambio opcional de planes en parejas para obtener retroalimentación y nuevas ideas.</p>	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=PPB6NIyXCSM">https://www.youtube.com/watch?v=PPB6NIyXCSM</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=ErwsvIqoRyI">https://www.youtube.com/watch?v=ErwsvIqoRyI</a>  Ppt  Copias</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=rqGB9oNelhk">https://www.youtube.com/watch?v=rqGB9oNelhk</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=wfOHdfqjTs">https://www.youtube.com/watch?v=wfOHdfqjTs</a></p>	<p>Diálogo reflexivo</p> <p>Diálogo reflexivo</p>
CIERRE 10 minutos	<p>Compartir en grupos pequeños los aspectos más valiosos del taller.  Reflexión final sobre la importancia de implementar prácticas de bienestar en la vida docente.  Invitación a los participantes a comprometerse con al menos una acción concreta de su plan de bienestar.</p> <p>El facilitador hace el proceso de metacognición planteando las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo me he sentido hoy?</li> <li>• ¿Qué he aprendido hoy?</li> <li>• ¿Qué dificultades tuve?</li> <li>• ¿Cómo las resolví?</li> <li>• ¿Qué me llevo de esta sesión?</li> </ul>	<p>Ppt</p> <p>Panel de Padlet</p> <p>Tarjeta metaplan</p>	<p>Conclusiones y Autoevaluación</p>

## V TALLER: CULTIVANDO RESILIENCIA Y APOYO MUTUO EN LA LABOR DOCENTE

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.13</b>	<b>Participantes</b>	: Docentes de la RER “Santa Rosa de Lima”
<b>1.14</b>	<b>Fecha</b>	: setiembre 2024
<b>1.15</b>	<b>Duración</b>	: 3 horas
<b>1.16</b>	<b>Responsable</b>	: Comité de gestión del bienestar

### II. PROPÓSITO DEL TALLER

- o Comprender el concepto de resiliencia y su relevancia en la labor docente.
- o Explorar estrategias para desarrollar la resiliencia en un entorno educativo desafiante.
- o Fomentar un ambiente de apoyo mutuo y colaboración entre los docentes.
- o Practicar herramientas para mantener el bienestar emocional y mental en la profesión docente.

### III. MATERIALES

- o Lectura 1: Naturaleza de la resiliencia: definición, características e importancia
- o Lectura 2: Estrategias para mejorar la resiliencia docente
- o Lectura 3: Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela
- o Hojas, cartulinas, colores, reglas, plumón de pizarra, papelotes.
- o Proyector, PPT
- o Link de anexo: [https://drive.google.com/file/d/1wA6rqUnwnH71US2J46\\_mCvA7MB1DeTMZ/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1wA6rqUnwnH71US2J46_mCvA7MB1DeTMZ/view?usp=sharing)

### IV. EJECUCIÓN DEL TALLER

MOMENTO	SECUENCIA METODOLÓGICA	RECURSOS	PRODUCTO
<b>INICIO</b> <b>(10 minutos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los participantes.</li> <li>- Breve introducción al concepto de resiliencia y su importancia en el ámbito educativo. Invitamos a observar el video: Tony Melendez y Nick Vujicic resilientes ejemplares</li> <li>- Contestas ¿Qué reflexión tienes respecto al video? Los participantes contestan en tarjetas, luego pegan en la pizarra y comentan.</li> <li>- El facilitador presenta el propósito del taller.</li> <li>- Se explica brevemente la ruta del taller.</li> <li>- Se establecen acuerdos de convivencia o netiqueta de manera consensuada.</li> </ul>	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=ghHnHzgIOA">https://www.youtube.com/watch?v=ghHnHzgIOA</a></p> <p>Tarjetas metaplan. Plumones PPT.</p>	Tarjetas con los saberes previos de los participantes
120 minutos	<p><b>En sala grande:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Desafíos de la labor docente</li> </ul> <p>Facilitamos una conversación sobre los desafíos comunes que enfrentan los docentes en su trabajo. Fomentar el intercambio de experiencias y desafíos entre los participantes.</p> <p>-Exploración de la resiliencia en la docencia</p> <p>Invitamos a observar el vídeo: resiliencia Se comenta acerca del video.</p> <p><b>En equipos de trabajo</b></p> <p>Leen la lectura 1. Naturaleza de la resiliencia: definición, características e importancia</p> <p>Actividad grupal: Compartir ejemplos de situaciones en las que la resiliencia fue crucial para superar desafíos. (Anexo 1) Presentan sus análisis en organizadores visuales y socializan en plenaria.</p> <p>-Estrategias para desarrollar la resiliencia</p> <p>Se observa el vídeo: Estrategias docentes resilientes</p>	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=j6FLLQrhQ8Y">https://www.youtube.com/watch?v=j6FLLQrhQ8Y</a></p> <p>Ppt Copias</p> <p><a href="https://www">https://www</a></p>	<p>Diálogo reflexivo</p> <p>Definición de resiliencia aplicada a la profesión docente y discusión de su relevancia</p>

	<p>Presentación de estrategias específicas para fortalecer la resiliencia en la labor docente: gestión del estrés, autocuidado y adaptabilidad. (Anexo 2)  Analizan la lectura en equipos de trabajo  Socializan en la plenaria  Ejercicio en parejas: Compartir consejos personales para mantener la resiliencia en el trabajo.  Se da a conocer las ideas fuerza:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La resiliencia es la capacidad humana que permite enfrentar la adversidad, superarla, transformarla de manera constructiva (positiva) y salir fortalecido de ella.</li> <li>- La resiliencia nunca es absoluta, es variable, y se construye en un proceso de interacción. Para ello la familia y la escuela son factores importantes.</li> <li>- La escuela y el docente se constituyen en figuras importantes para ayudar a construir la resiliencia como capacidad en los estudiantes.</li> <li>- Es posible construir y promover la resiliencia desde la escuela como parte del proceso educativo, dado que tiene la ventaja de preparar al individuo para afrontar adversidades inevitables.</li> <li>- Un docente resiliente es aquel que es emocionalmente estable, con alta motivación de logro, buena tolerancia a la frustración, de espíritu animoso e identificado con su trabajo, que tiene actitud y pensamiento positivo, da sentido a lo que trabaja con sus estudiantes, refuerza la autonomía y tiene un sensible sentido del humor.</li> <li>- Algunos de los elementos importantes que favorecen el desarrollo de la resiliencia son: satisfacción de necesidades físicas y psíquicas, aceptación de la persona, construcción del sentido de la vida.</li> </ul> </div> <p><b>-Fomentando el apoyo mutuo entre docentes</b>  En equipos de trabajo se analiza la lectura: trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela (anexo 4)  Conversación sobre la importancia del apoyo mutuo entre colegas docentes.  Dinámica de grupo: Crear un mural de "consejos de apoyo mutuo" donde los participantes aporten ideas y estrategias.</p> <p><b>Práctica de autocuidado en la rutina docente</b>  Introducción a prácticas de autocuidado específicas para docentes: pausas activas, ejercicios de respiración y mindfulness.  Ejercicio práctico: Guiar a los participantes a través de una breve sesión de relajación y atención plena.  Plan de acción para la resiliencia y apoyo mutuo</p> <p>Reflexión individual: Identificación de acciones concretas para fortalecer la resiliencia y fomentar el apoyo mutuo en el entorno escolar.  Creación de un plan de acción personalizado que incluya implementar estrategias aprendidas.</p>	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=jAN8F-hn_ko">w.youtube.com/watch?v=jAN8F-hn_ko</a></p> <p>ppt</p> <p>Copias</p>	<p>Diálogo reflexivo</p>
<p><b>CIERRE</b>  10 minutos</p>	<p>Compartir en grupos pequeños los planes de acción y metas personales.  Reflexión final sobre la importancia de la resiliencia y el apoyo mutuo en la labor docente.  El facilitador hace el proceso de metacognición planteando las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo me he sentido hoy?</li> <li>• ¿Qué he aprendido hoy?</li> <li>• ¿Qué dificultades tuve?</li> <li>• ¿Cómo las resolví?</li> <li>• ¿Qué me llevo de esta sesión?</li> </ul>	<p>Ppt</p> <p>Panel de Padlet</p> <p>Tarjeta metaplan</p>	<p>Conclusiones y Autoevaluación</p>