

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
CIUDAD UNIVERSITARIA CARLOS MONGE ALFARO  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE  
PSICOLOGÍA

Trabajo Final de Graduación bajo la modalidad de Tesis, para optar por el  
grado de Licenciatura en Psicología.

*Estrés laboral en profesionales del área de Educación del  
Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de  
Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa*

Proponente:  
Sofía Solano Salas, B46781

Comité Asesor  
Directora: MSc. Harlen Yadira Alpízar Rojas  
Lectora 1: Licda. Alejandra Rodríguez Villalobos  
Lectora 2: Licda. Alicia Sandoval Poveda

Noviembre, 2022

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DEL ÁREA DE EDUCACIÓN DEL**

**CIRCUITO 01 DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE**

**OCCIDENTE: EVALUACIÓN Y GUÍA RECOMENDATIVA**

Presidenta del Tribunal.  
MEd. Lynneth Chaves Salas



---

Miembro del Tribunal.  
Licda. Valerie Alvarado Steller



---

Directora: MSc. Harlen Yadira Alpizar Rojas

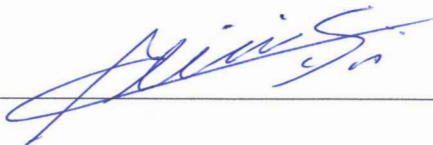


---

Lectora: Licda. Alejandra Rodríguez Villalobos

Ausente por licencia Maternidad.

Lector: Licda. Alicia Sandoval Poveda



---

Sustentante:

Sofia Solano

Bach. Sofia Solano Salas

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por ser mi apoyo y soporte en todo este camino, que, aunque muchas veces fue complejo, difícil y con mucha incertidumbre, debido a la coyuntura nacional y mundial por el COVID-19; me dio la fuerza junto a la salud necesaria para seguir adelante, culminando esta meta personal y profesional

## **Agradecimientos**

Agradezco principalmente a la Universidad de Costa Rica, ya que me dio la oportunidad de crecer y aprender como profesional, persona y mujer. Me brindó espacios de aprendizaje y crecimiento que no olvidaré y me obsequió el placer de compartir estos espacios con profesores, profesoras, compañeros y compañeras excelentes. Muchas gracias a Angie, Mónica, Alexandra, Ana María, Melissa y Karla por estar siempre en todo este proceso y recordarme que no solo somos colegas, sino que encontré grandes amistades durante mi camino de aprendizaje.

Asimismo, agradezco a mi equipo asesor, por brindarme guía en los momentos en que más los necesité, principalmente a mi directora de tesis Harlen, quien fue una pieza clave en este proyecto quien me estuvo acompañando paso a paso, motivándome y brindando un gran conocimiento en el área.

De igual forma, agradezco al Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, que me abrió las puertas y creyeron en mi profesionalismo para poder ejecutar esta indagación y proyecto. Asimismo, a cada una de las instituciones que visité durante esta investigación, que de una u otra forma me brindaron el material y apoyo necesario.

Agradezco a mi familia, a mi papá Miguel, mi mamá Viviana y mis hermanas Paola y Daniela, por ser de gran apoyo en este proyecto, que fue difícil y lleno de incertidumbre, sin embargo, siempre estuvieron para apoyarme y darme palabras de motivación cuando más lo necesité.

Por último, agradezco a mi esposo Kenneth, por estar conmigo desde el momento en que decidí ingresar a estudiar Psicología en la Universidad de Costa Rica, hasta hoy. Siempre estuvo en las noches de desvelo, en mis finales de semestre y ahora en este último paso con mi Trabajo Final de Graduación.

## Tabla de contenidos

Resumen.....	x
Abstract.....	xiv
Lista de tablas.....	xvii
Lista de figuras.....	xx
Lista de siglas.....	xxi
Lista de símbolos .....	xxii
1. Inducción.....	1
2. Marco Teórico-Conceptual de Referencia.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	11
2.2 Marco Teórico.....	15
2.2.1. Promoción de la Salud Mental y la Prevención Terciaria.....	15
2.2.2. Estrés Laboral.....	17
2.2.2.1. Ansiedad.....	20
2.2.2.2. Depresión .....	21
2.2.2.3. Creencias Desadaptativas.....	22
2.2.2.4. Presión.....	22
2.2.2.5. Desmotivación.....	23
2.2.2.6. Autocuidado, afrontamiento y mal afrontamiento.....	24
2.2.2.7. Función Docente.....	26
2.2.3 Guías Recomendativa.....	28
3. Planteamiento del Problema.....	30
3.1. Formulación del Problema de Investigación.....	31
4. Objetivos.....	32

4.1. Objetivo General.....	32
4.2. Objetivos Específicos.....	32
5. Diseño Metodológico.....	33
5.1. Tipo de Estudio.....	33
5.2. Población y Definición de la Muestra.....	33
5.2.1. Criterios de Inclusión .....	35
5.2.2. Criterios de Exclusión.....	35
5.3. Técnicas e Instrumentos para la Obtención de Datos .....	37
5.3.1. Validación de Escala ED-6.....	42
5.3.1.1. Datos de las Personas que Colaboraron con las Entrevistas Cognitivas.....	42
5.3.1.2. Datos Sociodemográficos. ....	42
5.3.1.3. Escala ED-6.....	45
5.4. Descripción de las Estrategias para la Sistematización de los Datos.....	52
5.5. Descripción del Procedimiento a Seguir.....	52
5.6 Protección de las Personas Participantes.....	54
6. Análisis de Resultados.....	55
6.1. Capítulo 1.....	56
6.1.1. Caracterización Sociodemográfica y Laboral de la Población.....	56
6.1.2. Resultados de la Escala ED-6.....	64
6.1.2.1. Análisis de Fiabilidad.....	64
6.1.2.2. Análisis Estadístico de la Escala ED-6 y sus Subescalas.....	66
6.1.2.2.1. Subescala Ansiedad.....	66
6.1.2.2.2. Subescala Depresión.....	67
6.1.2.2.3. Subescala Creencias Desadaptativas.....	68
6.1.2.2.4. Subescala Presiones.....	69
6.1.2.2.5. Subescala Desmotivación.....	70

6.1.2.2.6. Subescala Mal Afrontamiento.....	71
6.1.2.2.7. Resumen de Resultados según Subescalas.....	72
6.1.2.3. Resultados Generales de la Escala.....	73
6.1.3. Análisis Univariado: Prevalencias por Ítem.....	75
6.1.3.1. Subescala Ansiedad.....	76
6.1.3.2. Subescala Depresión.....	79
6.1.3.3. Subescala Creencias Desadaptativas.....	80
6.1.3.4. Subescala Presiones.....	82
6.1.3.5. Subescala Desmotivación.....	84
6.1.3.6. Subescala Mal Afrontamiento.....	85
6.2. Capítulo 2.....	89
6.2.2. Análisis de correlaciones entre las variables sociodemográficas y laborales con las dimensiones que comprenden el estrés laboral docente: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.....	89
6.2.2.1. Correlaciones de Pearson entre la subescala depresión y las variables sociodemográficas y laborales.....	90
6.2.2.2. Correlaciones de Pearson entre la subescala creencias desadaptativas y las variables sociodemográficas y laborales.....	91
6.2.2.3. Correlaciones de Pearson entre la subescala presiones y las variables sociodemográficas y laborales.....	92
6.2.2.4. Correlaciones de Pearson entre la subescala desmotivación y las variables sociodemográficas y laborales.....	95
6.2.3. Análisis de correlaciones entre las variables sociodemográficas y laborales con la escala total.....	97
6.3. Capítulo 3.....	99
6.3.1. Diseño y presentación de la guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente, a partir de los resultados obtenidos con la escala y su respectivo análisis.....	99
7. Consideraciones Finales.....	101

<b>7.1. Discusión.....</b>	<b>101</b>
<b>7.1.1. Análisis de los resultados de las subescalas y escala total: un recorrido teórico.....</b>	<b>101</b>
<b>7.1.2. Análisis de las correlaciones de las variables sociodemográficas y laborales con los resultados de la escala.....</b>	<b>106</b>
<b>7.2. Conclusiones.....</b>	<b>113</b>
<b>7.2.1. Conclusiones del objetivo específico 1: Identificar los niveles de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, por medio de la escala ED-6.....</b>	<b>113</b>
<b>7.2.3. Conclusiones objetivo específico 2: Analizar las correlaciones existentes entre las variables sociodemográficas y las dimensiones que comprenden el estrés laboral.....</b>	<b>116</b>
<b>7.2.4. Conclusiones objetivo específico 3: Diseñar una guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente, a partir los resultados obtenidos con la escala y su respectivo análisis.....</b>	<b>118</b>
<b>7.2.5. Conclusiones objetivo general: Desarrollar una estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, a partir de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria.....</b>	<b>119</b>
<b>7.3. Recomendaciones.....</b>	<b>120</b>
<b>7.3.1. Recomendaciones para el Ministerio de Educación Pública.....</b>	<b>120</b>
<b>7.3.2. Recomendaciones para Profesionales en Educación.....</b>	<b>121</b>
<b>7.3.3. Recomendaciones para Futuras Personas Investigadoras del Tema.</b>	<b>122</b>
<b>7.3.4. Recomendaciones a la carrera de Psicología de la Universidad de Costa Rica.....</b>	<b>123</b>
<b>8. Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>125</b>
<b>9. Anexos.....</b>	<b>134</b>
<b>Anexo 1: Campaña informativa el 26 de abril del 2021.....</b>	<b>134</b>
<b>Anexo 2: Escala ED-6.....</b>	<b>135</b>
<b>Anexo 3: Percentiles de Escala ED-6.....</b>	<b>144</b>



<b>Anexo 4: Título de Buenas Prácticas.....</b>	<b>146</b>
<b>Anexo 5: Consentimiento Informado Población.....</b>	<b>147</b>
<b>Anexo 6: Consentimiento Informado Entrevista Cognitiva.....</b>	<b>150</b>
<b>Anexo 7: Guía Recomendativa.....</b>	<b>153</b>

## Resumen

La presente indagación se ejecutó para optar el grado de Licenciatura de la carrera de Psicología de la Universidad de Costa Rica; con el objetivo de desarrollar una estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, a partir de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria. Por medio de un diseño cuantitativo correlacional descriptivo, se utilizó la escala ED-6 como medio recolector de información sobre los niveles de estrés laboral en 139 profesionales de Educación pertenecientes al circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente.

Posicionando a los profesionales como seres humanos y no solo capital laboral, donde se permita visibilizar que existen repercusiones de una gestión inadecuada del estrés laboral que puede concluir en afectaciones a largo plazo para la salud integral.

El instrumento para recolectar la información fue la Escala ED-6 de Gutiérrez et al (2005) la cual fue creada para aplicarse en todas las etapas de enseñanza (educación inicial, primaria, secundaria, bachiller y formación profesional). Está compuesta por 77 ítems agrupados en seis subescalas principales: ansiedad (ítems del 1 al 19), depresión (ítems 20 al 29), creencias desadaptativas (ítems del 30 al 41), presiones (ítems del 42 al 51), desmotivación (ítems del 52 al 65) y mal afrontamiento (ítems del 66 al 77).

Entre los datos sociodemográficos, se obtuvo que participaron 139 docentes, tanto hombres (16%) como mujeres (84%), sin embargo, las segundas poseen un porcentaje más alto. De la muestra, se localiza que la mayoría son padres y/o madres (65%) y con una condición laboral de interinos (57%); asimismo, se

observó que la mayor parte (45%) trabaja entre 40 y 55 lecciones a la semana, y poseen entre 1 y 10 años trabajando tanto para el MEP como para el centro educativo actual.

Como última variable consultada, se encontró que la metodología utilizada en el último año laboral, donde 96 personas, es decir 69% de la muestra aluden haber implementado una metodología bimodal durante el periodo de pandemia 2020-2021.

Como principales resultados del instrumento aplicado, se halló que en cuanto a escala total el nivel alto de estrés laboral es el que predomina con 36% de la población, seguido de un nivel muy bajo con 23%, en tercer lugar, el nivel normal con 22%, seguido de un nivel moderado con 10% y por último el nivel bajo con 9%. Por tanto, se procedió a ejecutar un análisis de correlaciones entre los datos sociodemográficos y los resultados obtenidos, donde se pudo concluir que la variable laboral nivel de enseñanza es la que se muestra constante en las correlaciones con las subescalas, mostrándose presente con una significancia positiva en las subescalas de: depresión (.311\*\*), creencias desadaptativas (.311\*\*) y presiones (.225\*\*); dejando al nivel secundaria con las medias más altas en cada una de estas subescalas, y asimismo, un punto importante por abordar en el análisis y guía recomendativa.

De igual forma, se obtuvo otros resultados interesantes como: la correlación de presiones con la cantidad de hijos e hijas (-.240\*), que mostró que, a mayor cantidad de descendencia, menor presencia de presión como variable de estrés laboral docente, lo que indicó que los hijos/as podrían fungir como factor protector para las personas docentes. Asimismo, se encontró correlación entre la subescala desmotivación con la variable sociodemográfica sexo (-.245\*\*), la cual dejó como resultado que los hombres puntúan más alto en cuanto a desmotivación se refiere, siendo estos una cantidad significativamente menor del total de la muestra. Por último, la variable cantidad de años

de trabajar en el MEP (.234\*\*), variable laboral que correlacionó con la subescala de desmotivación, mostró como resultado que a más cantidad de años trabajando en la institución, más alta es la media y por tanto más alta la presencia de la desmotivación como factor del estrés laboral docente.

También, se realizó el análisis de correlaciones tanto, para las variables sociodemográficas, como laborales, dejando esto como resultado una correlación significativa positiva con la variable laboral de nivel de enseñanza (.266).

A partir de los resultados, se procedió a dejar por escrito la guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente. De manera detallada, la guía se elaboró contemplando el análisis realizado mediante los resultados obtenidos de la muestra consultada. El documento cuenta con una presentación y justificación tanto de la tesis planteada como de la guía recomendativa, que sirva como un primer acercamiento al objetivo de esta.

Luego, desarrolla una serie de conceptos vinculados con la temática; asimismo se destinó un apartado para describir lo que se entiende como promoción de la salud mental desde un enfoque integral, en este sentido se hizo énfasis en concebir la salud como un proceso integral, que compone aspectos físicos y mentales, y que además está vinculado con procesos sociales. Por lo cual, se debe de entender a las personas como sujetos sociales, que están en constante relación con la sociedad, por ende, va a influir la vivencia de la salud.

Por último, las actividades de la guía se plantearon para realizarse mediante talleres cortos que puedan aportar momentos recreativos, de descanso y de interacción, con el fin de replicarse en los centros educativos o en los hogares. Dentro de las

actividades individuales se encuentran meditaciones, ejercicios para relajar músculos, ejercicios de respiración, ejercicios para realizar pausas activas y técnicas de Mindfulness. En modalidad grupal se proponen actividades desde la cohesión grupal, técnicas de relajación y ejercicios de autocuidado.

**Palabras clave:** estrés, escala, ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación, mal afrontamiento.

## **Abstract**

The present research was carried out to obtain a Bachelor's degree in Psychology at the University of Costa Rica; with the objective of developing a self-care and coping strategy for situations of teaching work stress in professionals of the Educational Centers of Circuit 01 of the Regional Directorate of Education of the West, based on the promotion of mental health and tertiary prevention. By means of a descriptive quantitative correlational design, the ED-6 scale was used as a means of collecting information on the levels of work stress in 139 Education professionals belonging to Circuit 01 of the Regional Directorate of Education of the West. Positioning the professionals as human beings and not only as labor capital, where it is possible to make visible that there are repercussions of an inadequate management of work stress that can conclude in long term affectations for integral health.

The instrument used to collect the information was the ED-6 Scale by Gutiérrez et al (2005), which was created to be applied in all stages of education (initial, primary, secondary, high school and vocational training). It is composed of 77 items grouped into six main subscales: anxiety (items 1 to 19), depression (items 20 to 29), maladaptive beliefs (items 30 to 41), pressures (items 42 to 51), demotivation (items 52 to 65) and poor coping (items 66 to 77).

Among the sociodemographic data, 139 teachers participated, both men (16%) and women (84%); however, the latter have a higher percentage. Of the sample, the majority were fathers and mothers (65%) and the majority (57%) were interim teachers; it was also observed that the majority (45%) work between 40 and 55 lessons per week, and have between 1 and 10 years working for both the MEP and the current educational center. As the last variable consulted, it was found that the methodology used

in the last working year, where 96 people, that is, 69% of the sample allude to have implemented a bimodal methodology during the 2020-2021 pandemic period.

As main results of the instrument applied, it was found that in terms of total scale the high level of work stress is the one that predominates with 36% of the population, followed by a very low level with 23%, in third place the normal level with 22%, followed by a moderate level with 10% and finally the low level with 9%. Therefore, an analysis of correlations between the sociodemographic data and the results obtained was carried out, where it was possible to conclude that the labor variable level of education is the one that is constant in the correlations with the subscales, being present with a positive significance in the subscales of: depression (.311\*\*), maladaptive beliefs (.311\*\*) and pressures (.225\*\*); leaving the secondary level with the highest means in each of these subscales, and also, an important point to be addressed in the analysis and recommendation guide.

Similarly, other interesting results were obtained, such as the correlation of pressure with the number of children (-.240\*), which showed that the greater the number of children, the lower the presence of pressure as a teacher work stress variable, indicating that children could be acting as a protective factor for teachers. Likewise, a correlation was found between the demotivation subscale and the sociodemographic variable sex (-.245\*\*), which resulted in men scoring higher in terms of demotivation, being a significantly lower number of the total sample. Finally, the variable number of years working at the MEP (.234\*\*), a labor variable that correlated with the demotivation subscale, showed as a result that the more years working at the institution, the higher the mean and therefore the higher the presence of demotivation as a factor of teacher job

stress. Correlation analysis was also performed for both sociodemographic and labor variables, resulting in a significant positive correlation with the labor variable of teaching level (.266).

Based on the results, we proceeded to write down the recommended guide for self-care and coping with a focus on Health Promotion and Tertiary Prevention, for situations of teaching work-related stress. In a detailed way, the guide was elaborated contemplating the analysis carried out by means of the results obtained from the sample consulted. The document includes a presentation and justification of both the thesis and the recommended guide, which serves as a first approach to its objective. Then, it develops a series of concepts related to the subject; likewise, a section was devoted to describing what is understood as mental health promotion from an integral approach, in this sense, emphasis was placed on conceiving health as an integral process, which comprises physical and mental aspects, and which is also linked to social processes. Therefore, people should be understood as social subjects, who are in constant relationship with society, which will influence the experience of health.

Finally, the activities in the guide were designed to be carried out through short workshops that can provide moments of recreation, rest and interaction, in order to be replicated in educational centers or homes. Individual activities include meditations, muscle relaxation exercises, breathing exercises, active pause exercises and Mindfulness techniques. In the group modality, activities based on group cohesion, relaxation techniques and self-care exercises are proposed

**Key words:** stress, scale, anxiety, depression, pressures, maladaptive beliefs, demotivation, poor coping.



## Lista de tablas

Tabla 1. Centros Educativos del Circuito 01 de la DREO según cantidad de docentes .....	34
Tabla 2. Tabla de calificación de resultados Escala ED-6 .....	38
Tabla 3. Correspondencia para percentiles de Escala ED-6 .....	144
Tabla 4. Variables indagadas en el estudio según conceptualización, categoría e indicadores .....	40
Tabla 5. Datos sociodemográficos según variable original y variable contextualizada .....	43
Tabla 6. Instrucción de la Escala ED-6, según instrucción original e instrucción contextualizada .....	46
Tabla 7. Subescala de ansiedad según ítem original e ítem contextualizado.....	46
Tabla 8. Subescala de depresión según ítem original e ítem contextualizado.....	47
Tabla 9. Subescala de creencias desadaptativas según ítem original e ítem contextualizado .....	48
Tabla 10. Subescala de presiones según ítem original e ítem contextualizado.....	49
Tabla 11. Subescala de desmotivación según ítem original e ítem contextualizado .....	50
Tabla 12. Subescala de mal afrontamiento según ítem original e ítem contextualizado .....	51
Tabla 13. Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach para subescala y escala total según cantidad de ítems, escala original y escala utilizada en este estudio ....	65
Tabla 14. Categorización de la Subescala Ansiedad según frecuencia y porcentajes de respuesta. ....	67
Tabla 15. Categorización de la Subescala Depresión según frecuencia y porcentajes de respuesta .....	68
Tabla 16. Categorización de la Subescala Creencias Desadaptativas según frecuencia y porcentajes de respuesta .....	69
Tabla 17. Categorización de la Subescala Presiones según frecuencia y porcentajes de respuesta .....	70
Tabla 18. Categorización según de la Subescala Desmotivación según frecuencia y porcentajes de respuesta .....	71
Tabla 19. Categorización de la Subescala Mal Afrontamiento según frecuencia y porcentajes de respuesta .....	72

Tabla 20. Resumen de resultados por subescala según categorización, frecuencia y porcentaje .....	73
Tabla 21. Categorización del nivel de estrés de la muestra a partir de los resultados de la Escala ED-6, según frecuencia y porcentaje .....	74
Tabla 22. Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Ansiedad.....	77
Tabla 23. Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Depresión .....	79
Tabla 24. Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Creencias Desadaptativas .....	81
Tabla 25. Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Presiones .....	83
Tabla 26. Análisis univariado descriptivo para la subescala de Desmotivación ...	84
Tabla 27. Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Mal Afrontamiento .....	86
Tabla 28. Análisis de correlación entre las subescalas de la Escala ED-6 .....	89
Tabla 29. Análisis de correlación entre la Subescala Depresión y la variable nivel de enseñanza .....	90
Tabla 30. Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Depresión y la variable nivel de enseñanza .....	91
Tabla 31. Análisis de correlación entre la Subescala Creencias Desadaptativas y la variable nivel de enseñanza .....	91
Tabla 32. Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Creencias Desadaptativas y la variable nivel de enseñanza .....	92
Tabla 33. Análisis de correlación entre la Subescala Presiones y las variables nivel de enseñanza y cantidad de hijos/as .....	93
Tabla 34. Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Presiones y la variable nivel de enseñanza .....	93
Tabla 35. Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Presiones y la variable cantidad de hijos/as .....	94
Tabla 36. Análisis de correlación entre la Subescala Desmotivación y las variables sexo y cantidad de años laborando en el MEP .....	95
Tabla 37. Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Desmotivación y la variable sexo .....	96

Tabla 38. Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala ..... Desmotivación y la variable cantidad de años laborando para en el MEP	96
Tabla 39. Análisis de correlación entre la Escala Total y la variable nivel de ..... enseñanza	97
Tabla 40. Análisis de media y desviación estándar entre la Escala Total y la ..... variable nivel de enseñanza	97

## Lista de Figuras

Figura 1. Distribución de frecuencia del personal docente según rango de edad .	56
Figura 2. Distribución de frecuencia del personal docente según cantidad ..... de hijos/as	57
Figura 3. Nivel de enseñanza en el que se desempeñan laboralmente .....	58
Figura 4. Distribución del personal docente según número de lecciones ..... asignadas	59
Figura 5. Distribución del personal docente según tipo de materia que imparte...	60
Figura 6. Distribución de frecuencia del personal docentes según cantidad de años laborando en el Centro Educativo .....	61
Figura 7. Distribución de frecuencias del personal docente según cantidad de años laborando en el Ministerio de Educación Pública .....	62
Figura 8. Metodología de clase utilizada en el último año laboral. ....	63

## **Lista de siglas**

**MEP:** Ministerio de Educación Pública

**DREO:** Dirección Regional de Educación de Occidente

**SPSS:** Statistical Package the Social Sciences.

**TFG:** Trabajo Final de Graduación

**MBI:** Maslach Burnout Inventory

**DSM:** Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders

**EC:** Entrevista cognitiva

## Lista de símbolos

$\bar{x}$  Promedio

$\alpha$  Alpha de Cronbach

## 1. Introducción

La salud mental, según Zúñiga y Redondo (2011), se suele situar dentro de la psicología clínica individualizada, dejando de lado otros abordajes, por ejemplo: el enfoque de grupos en organizaciones y empresas, es decir, en el ámbito laboral. Este proceso laboral puede llevar a un sin número de situaciones que ocasionen en la persona trabajadora riesgos psicosociales laborales como el estrés laboral, el cual se define como un conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas o conductuales de la persona trabajadora ante situaciones exigentes de sus labores, de la organización o del ambiente laboral (Houtman, I et al., 2007, citado en Sánchez, 2016).

En el país, existen datos que muestran percepciones sobre estos riesgos de acuerdo con la I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud del 2011, donde se alude que 20% de personas trabajadoras de Costa Rica se encuentran expuestas a estrés laboral (Sánchez, 2016). Conforme a lo mencionado, es urgente visibilizar el fenómeno del estrés laboral en todas las profesiones, sin embargo, la presente investigación se enfoca en profesionales del área de educación.

Para el 2017, 30% de los educadores de primaria y secundaria, que laboraban en ese momento para el Ministerio de Educación Pública (MEP), sufrían el síndrome del trabajador quemado, según el estudio realizado por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Lo cual, está directamente relacionado con repercusiones negativas en la calidad de la educación costarricense y en la salud física y mental de estos profesionales (Rosés, 2016).

Asimismo, existe una publicación sobre estadísticas de salud ocupacional en Costa Rica del 2016 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y del Consejo de Salud Ocupacional (CSO) (Sánchez y Ulloa, 2016), la cual cuenta con un capítulo sobre el caso específico de estrés laboral en los educadores costarricenses. Este capítulo revela los

principales factores de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud mental y que predisponen el estrés laboral descritos por personas educadoras, por ejemplo factores intralaborales: alta exigencia del trabajo en cantidad y calidad; limitadas posibilidades de desarrollo; falta de reconocimiento; fallas en liderazgo; malas relaciones laborales; inseguridad contractual; cambios constantes en directores, trabajos, programas de estudios y evaluaciones; cargas emocionales por las condiciones de vida; y problemas de los estudiantes (abandono, bajos recursos, desinterés, violencia), malas condiciones en el trabajo, falta de recursos para impartir las lecciones, etc. Entre los factores extralaborales se comenta sobre: tiempo de traslado prolongado, aumento de endeudamiento, atrasos en los pagos de salarios, nombramientos en zonas alejadas a su hogar, por tanto, tener que mantener dos casas y desarraigo social.

A partir de esto, nace la justificación del por qué es necesario iniciar esta investigación desde un enfoque de promoción de la salud mental, debido a que se indaga que el departamento de Salud Ocupacional del MEP no cuenta con protocolos de actuación o guías recomendativas de maneras alternativas para afrontar situaciones de estrés laboral para los profesionales en el área de educación. De la misma forma, la crisis sanitaria sobre la pandemia del coronavirus (COVID-19) que se ha vivido desde finales 2019 hasta la actualidad (2022), ha representado para Costa Rica una amenaza para el sector educativo. Esto, porque el Gobierno se vio sometido a tomar medidas extremas de confinamiento y cuarentena, por lo cual, las instituciones educativas tuvieron que cerrar sus puertas y establecer opciones de trabajo para las personas educadoras como lo fueron clases virtuales; presentando conflictos para docentes que tuvieron que entablar posibilidades diferentes de aprendizaje y provocando posibles estados de estrés laboral debido al panorama de incertidumbre (Mendiluz, 2020).

De este modo, se decide realizar una tesis con el objetivo de desarrollar una



estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, a partir de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria. Definiendo la promoción de la salud mental a un proceso de bienestar tanto personal como colectivo con el objetivo de responder a demandas en diferentes contextos (familiares, comunitarios, académicos, laborales, entre otros); con el fin de disfrutar y tener calidad de vida (Ministerio de Salud, 2012). Por otro lado, definiendo el modelo de prevención terciaria como acciones para la recuperación mediante una correcta evaluación, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación según Julio, Vacarezza, Álvarez y Sosa (2011).

En esta indagación, este tipo de prevención se puede observar como el evaluar a la población docente para definir la posible existencia del estrés laboral docente y posteriormente, realizar una guía recomendativa que apoye el seguimiento y la mejora en personas docentes que puedan presentar este fenómeno.

Por ende, la relevancia de una investigación sobre esta temática desde una Ciencia Social y específicamente la Psicología, proporciona un entendimiento actualizado de la vivencia del estrés laboral, que como se ha mencionado anteriormente, puede ocasionar consecuencias negativas en la salud mental y debido a esto, compete al campo de la Psicología indagar soluciones a estas conductas, buscando siempre el bienestar integral de las personas profesionales. Igualmente, es indispensable tener datos actualizados y contextualizados sobre temáticas contemporáneas al estrés laboral, con el fin de tener a mano maneras alternativas de trabajar esta problemática y promover desde la Psicología una mejora en la salud mental/integral de profesionales de la educación pública costarricense.

Esta investigación pretende por medio de un diseño cuantitativo correlacional descriptivo, utilizar la escala ED-6 como medio recolector de información sobre los

niveles de estrés laboral en 139 profesionales de educación pertenecientes al circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente. Posicionando a las personas profesionales como seres humanos y no solo capital laboral, donde se permita visibilizar que existen repercusiones de una gestión inadecuada del estrés laboral que puede concluir en afectaciones a largo plazo para la salud integral. Posterior a la aplicación del instrumento, se obtuvieron los resultados con respecto a las dimensiones de la escala ED-6 (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento).

Entre los datos sociodemográficos, se obtuvo que participaron 139 docentes, tanto hombres (16%) como mujeres (84%), sin embargo, las segundas muestran un mayor porcentaje. De igual forma, con un promedio de 42 años, siendo la mayoría padres o madres (65%) y con una condición laboral de interinos en su mayoría (57%). Asimismo, se observó que la mayor parte (45%) trabaja entre 40 y 55 lecciones a la semana, y poseen entre 1 y 10 años trabajando tanto para el MEP como para el centro educativo actual. Como última variable consultada, se encontró que la metodología utilizada en el último año laboral, donde 96 personas, es decir 69% de la población encuestada aluden haber implementado una metodología bimodal durante el periodo de pandemia 2020-2021.

Como principales resultados del instrumento aplicado, se halló que, en cuanto a escala total, el nivel alto de estrés laboral es el que predomina con 36% de la población, seguido de un nivel muy bajo con 23%, en tercer lugar, el nivel normal con 22%, seguido de un nivel moderado con 10% y por último el nivel bajo con 9%. Por tanto, se procedió a ejecutar un análisis de correlaciones entre los datos sociodemográficos y los resultados obtenidos, donde se puede concluir que la variable laboral nivel de enseñanza es la que se muestra constante en las correlaciones con las subescalas, manifestándose presente con una significancia positiva en la subescalas de: depresión (.311\*\*), creencias desadaptativas

(.311\*\*) y presiones (.225\*\*); dejando al nivel secundaria con las medias más altas en cada una de estas subescalas, asimismo, un punto importante por abordar en el análisis y guía recomendativa.

De igual forma, se obtuvo otros resultados interesantes como: la correlación de presiones con la cantidad de hijos/as (-.240\*), que mostró que a mayor cantidad de descendencia, menor presencia de presión como variable de estrés laboral docente, lo que indicó que los hijos y las hijas podrían estar fungiendo como factor protector para las personas docentes. Además, se localizó correlación entre la subescala desmotivación con la variable sociodemográfica sexo (-.245\*\*), la cual dejó como resultado que los hombres puntúan más alto en cuanto a desmotivación se refiere, siendo estos una cantidad significativamente menor del total de la escala. Por último, la variable cantidad de años de trabajar en el MEP (.234\*\*), variable laboral que correlacionó con la subescala de desmotivación, mostró como resultado que a más cantidad de años trabajando en la institución, más alta es la media y por tanto, más alta la presencia de la desmotivación como factor del estrés laboral docente. También, se ejecutó el análisis de correlaciones tanto para las variables sociodemográficas como laborales, dejando esto como resultado una correlación significativa positiva, con la variable laboral de nivel de enseñanza (.266).

A nivel general, el presente documento cuenta con diversos apartados que señalan el proceso teórico y práctico desarrollado. En primer lugar, se presenta el marco teórico conceptual de referencia con: antecedentes, conceptos y teorías base de la investigación, asimismo cuenta con un planteamiento, formulación del problema y objetivos.

Posteriormente, se encuentra el apartado de diseño metodológico distribuido en: el tipo de estudio, caracterización de la población, técnicas e instrumentos para obtener los datos, descripción del procedimiento a seguir, estrategias de sistematización de datos y maneras de protección de la población. Finalmente, se presentan los capítulos correspondientes a

los resultados y sus respectivos análisis, así como la guía recomendativa de acciones por tomar en situaciones de estrés laboral docente, en los últimos apartados se hallan la discusión, conclusiones y recomendaciones.

## **2. Marco Teórico-Conceptual de Referencia**

En este apartado se podrá visualizar en primera medida el estado del arte, en el cual se destaca en una serie de antecedentes internacionales y nacionales. En segundo lugar, el marco teórico-conceptual subrayando el modelo teórico y los conceptos claves para esta indagación.

### **2.1. Antecedentes**

A continuación, se muestran una serie de indagaciones ordenadas de la más reciente a la más antigua que involucran temáticas como: guías de autocuidado, estrategias de afrontamiento, estresores organizacionales, escala ED-6, condiciones laborales, Síndrome de *Burnout* y estrés en contexto de COVID-19. Se aclara que dichos antecedentes se pueden enmarcar en distintas áreas (educación, psicología, ciencias sociales, etc.), ya que el objetivo principal es visibilizar los contenidos tratados en estas investigaciones.

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

En primer lugar, se encuentran Cabezas, Herrera, Ricaurte y Novillo (2021) con su indagación en Venezuela sobre “Depresión, ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: análisis a partir del COVID-19”, donde realizaron una indagación con una muestra de 139 estudiantes y docentes, a partir de la encuesta DASS 21, con el fin de indagar los niveles de ansiedad, estrés y depresión; a partir de un estudio transversal, correlacional e inductivo. Como principales resultados obtuvieron que estudiantes y docentes poseen niveles entre leve y moderado con casos severos de afrontamiento bajo ante la situación del COVID-19, es decir, ante la presencia de crisis. Por tanto, deja como principales recomendaciones ejecutar programas de prevención psicológica.

Por otro lado, Aguilar y Mayorga (2020) presentan su indagación sobre la relación entre estrés docente y Síndrome de *Burnout* en docentes, en la parte Zona 3 de Ecuador.

Bajo este estudio descriptivo, correlacional de corte transversal; con una muestra de 91 docentes, utilizaron la Escala ED-6 como método de recolección de datos y valoraron las correlaciones con tres síntomas del *burnout*: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Entre los principales resultados obtuvieron niveles altos de estrés laboral docente, sin llegar a establecerse la presencia del síndrome.

Seguidamente, Genoveva (2019) se centró en relacionar el estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Perú, Colombia, Uruguay, Venezuela, Panamá y México), Norteamérica (Estados Unidos) y Europa (España) en una muestra de 81 docentes, a partir de la Escala ED-6 y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, por medio de un diseño no experimental, correlacional y transversal de enfoque cuantitativo. En los resultados se obtuvo una correlación significativa entre estrés docente y factores psicosociales.

Posterior, existe una investigación sobre los niveles de estrés de los docentes de instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, del distrito de Chulucanas-Morropón-Piura, en Perú, la cual corresponde a una disertación de maestría en Gestión Educativa que posee el objetivo de determinar los niveles de estrés midiendo el nivel de bienestar de las y los trabajadores. Posee un tipo de estudio cuantitativo no experimental con la aplicación de la Escala ED-6 y una muestra de 50 docentes. Los resultados mostraron bajos niveles de estrés, ansiedad, presiones, creencias desadaptativas y afrontamiento y una desmotivación con nivel medio (Parihuamán, 2017).

Tasayco (2017) cuenta con una tesis para optar por la licenciatura en Psicología cuyo objetivo era conocer los niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Colegio Cooperativo Mixto-Chincha en Perú, por medio de un diseño descriptivo, cualitativo y transversal a una población de 60 participantes a partir de la Escala ED-6. Los resultados mostraron niveles de estrés altos en un 60% cuyas

dimensiones más significativas fueron ansiedad, presión y mal afrontamiento. Como recomendaciones se manifestaron realizar evaluaciones constantes para brindar asistencia individual y grupos de ayuda.

La tesis para doctorado en Psicología de Samanamud (2016), en Perú, trata sobre las propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Docente (ED-6) en instituciones educativas estatales. Contó con un diseño tecnológico-psicométrico en una muestra de 850 docentes de secundaria. Los resultados mostraron índices de 100% en claridad y entre 90% y 100% la relevancia junto a la coherencia del constructo teórico, demostrando buena coherencia en la estructura de los seis factores, una consistencia interna elevada (.937), confiabilidad elevada en la totalidad de la escala y estabilidad con significancia alta ( $p < .01$ ).

Posterior, se encuentra una indagación sobre las estrategias de afrontamiento para el estrés laboral en docentes de un colegio de Cali, Colombia por medio de un estudio cuantitativo descriptivo no experimental. Se aplicó un cuestionario para la evaluación del estrés y una escala de estrategias de coping-modificada (EEC-M) a una población de 42 docentes. Se obtuvo que las principales estrategias de afrontamiento fueron: la solución de problemas, religión, reevaluación positiva y apoyo profesional (Echeverry, Monsalve y Moran, 2016).

Asimismo, en México, Gracia y Barraza (2014) realizan un estudio que buscó identificar las principales fuentes organizacionales de estrés para determinar las estrategias de afrontamiento y establecer el tipo de apoyo social. Fue un estudio cuantitativo no experimental, correlacional y transversal; este recolectó los datos por medio de encuestas, cuestionarios, escalas e inventarios. Los sujetos fueron 300 docentes y en los resultados se mostró que las principales fuentes de estrés surgen por la incertidumbre de reforma educativa, poca colaboración de padres, clima escolar tenso y evaluaciones constantes.

Por último, se localiza a Gutiérrez et al (2005) con la elaboración de la escala ED-6 para la evaluación de estrés docente, donde ejecutaron un análisis de propiedades psicométricas de la escala ED-6.

La muestra fue compuesta por 172 profesores de centros públicos y privadas; se utilizó el paquete estadístico SPSS 10 para el análisis de los datos, y los resultados mostraron una fiabilidad y validez aceptable con un coeficiente alfa de todos los factores entre 0.74 y 0.89, y una fiabilidad global de 0.93. Este tipo de investigaciones muestra posibles causas que pueden dirigir a educadores a estados de estrés laboral docente.

Por lo tanto, a manera de resumen de los antecedentes internacionales, se puede destacar que tal como lo señalan Gracia y Barraza (2014), el apoyo social es una de las principales fuentes de ayuda para manejar estas situaciones y promover una mejora en la salud mental, así como el pensamiento positivo y la necesidad de colectivos que incrementen los espacios seguros. Otras medidas de afrontamiento que son relevantes en un contexto contemporáneo son traídas a colación por Echeverry et al (2016) como: la solución de problemas, la religión y el apoyo profesional. Aquí, subrayan la predisposición de la necesidad de apoyo de profesionales en el área de salud que promuevan y ejecuten alternativas para sopesar estas consecuencias negativas en la salud física y mental; así como también lo mencionan Cabezas et al (2021), con sus recomendaciones relacionadas a ejecutar programas de prevención psicológica.

Para finalizar, anteriormente se observaron una serie de investigaciones que utilizan la escala ED-6 como instrumento de recolección de datos utilizada en disertaciones de licenciatura, maestría y doctorado en el campo de la Psicología. Esta brinda, según Samanamud (2016) índices de 100% en claridad y entre 90% y 100% de relevancia y coherencia del constructo teórico demostrando buena coherencia en la estructura de los seis factores. También, cuenta con propiedades psicométricas aceptables con un Coeficiente



Alfa de todos los factores que se encuentra entre 0.74 y 0.89, teniendo una fiabilidad global de 0.93, es decir cumple con las garantías de fiabilidad y validez (Gutiérrez et al, 2005). Por ende, se considera un instrumento aceptable para la recolección de información de estrés laboral docente.

### ***2.1.2. Antecedentes Nacionales***

En primer lugar, se encuentran Retana, González y Pérez (2022) en su indagación con el objetivo de analizar el afrontamiento emocional, implementado por educadores que laboran en el cantón central de Alajuela. Se ejecutó a partir de una encuesta en línea del instrumento ED-6 a 131 educadores de escuelas públicas. Entre los principales resultados encontraron síntomas como: preocupación, insomnio, sudoración, perturbación, ansiedad y tensión. Estos sugieren que las personas docentes experimentan altos niveles de estrés y están propensas a desarrollar depresión, que se acompaña de llanto y tristeza excesiva, falta de energía y cambios sociales. Como punto relevante rescatan que “es preocupante la poca información que se encuentra al respecto, lo cual debe ser de interés debido a que la estabilidad emocional cumple un papel fundamental no solo en la vida laboral, sino también en lo personal” (Retana, et al. 2017, p.179), dejando como un punto de partida la importancia de indagar sobre esta temática en los diferentes rincones de Costa Rica.

En segundo lugar, se hallan Gutiérrez y Vega (2019) con su disertación para licenciatura de Trabajo Social de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica; tuvo como objetivo general analizar las condiciones laborales que dan alcance al desgaste profesional en el área de Trabajo Social en cuidados paliativos en la zona de San Ramón, Palmares, Naranjo y Alajuela. Esta se realizó con un enfoque metodológico cualitativo en una población de cinco trabajadoras sociales y la recolección de datos se ejecutó por medio de estudios de caso y entrevistas semiestructuradas. En los resultados se obtuvo que las intervenciones profesionales son desgastantes ante los niveles de exigencia institucional, no

existe división de funciones, monitoreo constante de usuarios, volumen de casos, inobservancia de los derechos laborales, salarios inadecuados, etc. Entre las recomendaciones mencionan promover investigaciones, foros y conversatorios sobre el desgaste profesional.

Seguidamente, se encuentra la tesis de maestría en Administración Educativa de Rodríguez (2017) con el objetivo general de analizar los factores institucionales asociados al estrés en docentes que laboran con jornada diurna-nocturna en el Colegio Nocturno de Palmares y el Colegio Nocturno de Naranjo, además, su incidencia en el desempeño de sus funciones; y en segundo lugar diseñar una propuesta de intervención para mitigar los efectos del estrés laboral en dicha población. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo de corte descriptivo con una población de 45 docentes. Los resultados mostraron fuerte preocupación por el tema, el personal agotado, problemas de salud y bajo rendimiento en el desempeño. También, ejecutaron una propuesta de intervención desde la educación para mejorar el desempeño, calidad del servicio, gestión adecuada del estrés, mejora de la salud mental y enseñanza para prevenir estrés laboral.

Asimismo, Rosés (2016) muestra un estudio sobre el síndrome del quemado en personas afiliadas al servicio del Magisterio Nacional de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Este fue de enfoque cualitativo. Buscó explorar la experiencia de trabajo de personas educadoras y conocer a profundidad las reflexiones sobre el estrés, las causas, junto con la posible presencia del Síndrome del Quemado. Se ejecutaron 16 grupos focales y la convocatoria se realizó por medio de las Direcciones Regionales, se transcribieron y clasificaron las conversaciones de los grupos a partir del programa NVivo 11. En los resultados, se detectó que independiente de la región, años laborados o área laboral (primaria o secundaria); se reconoce como plausible la presencia del síndrome donde el trabajo de educadores se cataloga como: de mucha tensión, jornadas

laborales extendidas y estrés intenso y cíclico, es decir, en los momentos agudos se percibe los principales síntomas más fuertes.

En Costa Rica, también se encuentra una adaptación y estandarización del Maslach *Burnout* Inventory versión General Surrey (MBI-GS), este fue un estudio estadístico-descriptivo con corte transversal aplicado a un total de 397 sujetos con un promedio de 40 años y 14 años de laborar en instituciones como: la Cruz Roja, el Poder Judicial, Caja Costarricense del Seguro Social, Ministerio de Seguridad y Ministerio de Educación Pública. En los resultados se muestra que la adaptación costarricense evidencia una validez y una fiabilidad satisfactoria que oscila entre 1.74 y 0.89 (Sáenz, 2014).

Seguidamente, se localiza la tesis de Alpízar (2014) con el objetivo de identificar la prevalencia del Síndrome de *Burnout* en las personas docentes de la Universidad de Costa Rica, Sede Occidente y su relación con variables sociodemográficas y laborales presentes en estas personas encuestadas. Con un estudio descriptivo-correlacional donde la recolección de datos se realizó por medio de instrumentos auto aplicados a 251 docentes de la Universidad de Costa Rica, Recintos de San Ramón y Grecia. Entre los resultados se obtuvo que 40.24% de los participantes muestran una prevalencia baja para el Síndrome de *Burnout* y 58.17% tienen algún grado de vulnerabilidad, siendo mujeres las que poseen un perfil más alto en los niveles de *Burnout*. Dejando como recomendaciones: capacitaciones, estrategias de prevención y cuidado, apoyo psicológico, cursos sobre autocuidado, manejo de estrés y emociones.

Por último, a nivel país se encuentra el estudio de Cambronero (2011) que indaga sobre las estrategias de afrontamiento, *Burnout* y niveles de actividad física en Educadores Físicos de Costa Rica, con el objetivo de determinar esta incidencia a partir del cuestionario MBI de Maslach y Jackson 1981 para medir frecuencia e intensidad junto con variables nominales sociodemográficas, socioeconómicas y el Cuestionario de Estilos y

Estrategias de Afrontamiento de Endler y Parker, 1990. La población fue de 390 sujetos tanto hombres como mujeres, y entre los principales resultados se encontró que las variables sociodemográficas y socioeconómicas no influyen significativamente con el riesgo de *Burnout*, el cansancio emocional tiene mayor proporción de sujetos en riesgo alto y la importancia de métodos de afrontamiento para disminuir el impacto.

Como conclusión de los antecedentes nacionales, se puede detectar un común denominador: el trabajo en educación produce mucha tensión, un estrés intenso que se manifiesta en momentos agudos del ciclo laboral según Rosés (2016). Por esto, tener medidas recomendativas de actuación para estas situaciones específicas es de alta relevancia. Asimismo, se logra observar recomendaciones relevantes por ejemplo los métodos para afrontar y disminuir el impacto del estrés. Con esto mejorar y promocionar la salud mental incrementando la satisfacción en el entorno laboral.

Un punto importante que sobresale en los antecedentes a nivel nacional se encuentra el poco uso de la Escala ED-6 en el contexto costarricense, sin embargo, la pertinencia y validez quedan evidenciadas. Por otro lado, sí se hallaron indagaciones sobre el tema de estrés laboral en lo que compete a la zona de Occidente sobre: los factores institucionales asociados al estrés en docentes en la zona de Naranjo y Palmares (Rodríguez, 2017), docentes universitarios (Alpízar, 2014) y trabajadores sociales (Gutiérrez y Vega, 2019).

Estas indagaciones dejaron como parte de los resultados y recomendaciones ejecutar una propuesta de intervención, promover investigaciones, propiciar foros y conversatorios sobre desgaste profesional, capacitaciones, estrategias de prevención y cuidado, apoyo psicológico y cursos sobre autocuidado, manejo de estrés y emociones; es decir todo se encuentra relacionado con la parte de promoción de la salud mental. Seguidamente, se encuentra el apartado de marco teórico-conceptual este explica el abordaje teórico de la presente investigación.

## **2.2. Marco Teórico**

Esta tesis se origina a partir de varios términos académicos importantes como: estrés laboral docente, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, autocuidado, afrontamiento y mal afrontamiento, función docente y guía recomendativa, donde estos se enmarcan bajo el modelo teórico de la promoción de la salud mental y prevención terciaria. A continuación, se realiza un recorrido bibliográfico explicando la relevancia de estos conceptos para comprender los objetivos propuestos en esta investigación.

### ***2.2.1. Promoción de la Salud Mental y la Prevención Terciaria***

“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1948). Refiere tanto a estados presentes y ausentes que se utilizan regularmente para describir la carencia de una enfermedad; las personas pueden tener concepciones subjetivas sobre este término acorde a su cultura y experiencia. En general, se espera que la salud y su promoción tenga en cuenta tanto rasgos individuales como del ambiente inmediato, por lo cual conlleva a muchos actores para la intervención y acción de esta.

En Costa Rica, de acuerdo con la Comisión Nacional de Salud Mental en el 2012, se define la salud mental como:

Un proceso de bienestar y desempeño personal y colectivo caracterizado por la autorrealización, la autoestima, la autonomía, la capacidad para responder demandas de la vida en diversos contextos: familiares, comunitarios, académicos, laborales y disfrutar de la vida en armonía con el ambiente (Ministerio de Salud, 2012, p. 34).

En el artículo 10, de la Ley General de Salud N° 5395, relacionado a la salud mental, se estipula que “toda persona tiene derecho a obtener de los funcionarios

competentes la debida información y las instrucciones adecuadas sobre asuntos, acciones y prácticas conducentes a la promoción y conservación de su salud personal” (Ministerio de Salud, 2012, p. 28). Por ende, cuando se habla de promoción de la salud esta se determina a partir de muchos factores de interacción social, psicológicos y biológicos.

El trabajo enfocado en la promoción de la salud se lleva a cabo por medio de la planificación, implementación y evaluación de programas con la intención de promover y desarrollar el control de la salud propia. Se deben incluir los recursos económicos, históricos y de contexto inmediato que posee la persona, y se debe tener un plan de acción para recolectar los recursos, monitoreo de acciones, procesos de cambios y un énfasis de evaluación con atención al mantenimiento de la calidad de promoción. Es decir, lo que se pretende es tomar medidas para visibilizar la importancia de la salud integral y así mejorar la gestión y control de esta (Organización Mundial de la Salud, 2004).

Por otro lado, se encuentra la prevención que es el control de las enfermedades poniendo un especial énfasis en factores de riesgo, mejor dicho, medidas para prevenir la enfermedad, reducir los factores de riesgo y detener el avance y sus consecuencias. Se puede dividir en tres tipos: primaria, secundaria y terciaria (Julio et al, 2011).

La primaria trabaja con el objetivo de evitar que aparezca la enfermedad o problema de salud y se puede dar por medio del control de factores causales. La secundaria se enfatiza en encontrar un diagnóstico precoz y un tratamiento oportuno, o sea el diagnóstico temprano y el tratamiento adecuado para ayudar a tener control del problema. Por último, la prevención terciaria consiste en acciones para la recuperación mediante una correcta evaluación, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación (física, psicológica o social); aquí es fundamental el seguimiento y minimizar los sufrimientos,

facilitar la adaptación y contribuir a prevenir o reducir al máximo las consecuencias negativas (Julio et al, 2011).

Por lo mencionado, este trabajo parte desde una perspectiva de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria, ya que se pretende evaluar a la población para definir y verificar si está presente el estrés laboral docente y posterior realizar una guía recomendativa que apoye el seguimiento y la mejora en docentes. Esta difiere de la atención primaria porque no se está evitando la situación, sino que se promueve un manejo adecuado.

### ***2.2.2. Estrés Laboral***

El estrés se considera una respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento de una persona con el fin de adaptarse y ajustarse a lo que esta considera como presiones internas, externas o demandas necesarias de supervivencia. Desde 1956, se han iniciado estudios en este campo para definir el término de estrés y según Fisher (1986 y Calvete y Villa, 1997, citados en Gutiérrez, Morán y Sanzs, 2005) las definiciones se agrupan en tres enfoques: estímulo, respuesta e interactivo.

El estímulo corresponde a la condición ambiental que identifica las diferentes fuentes de presión que pueden incidir en una persona (fisiológicas, cognitivas y conductuales), mejor dicho, cómo pueden generar consecuencias en la salud física y psicológica. El segundo, el estrés como respuesta, que propone los indicios de tensión, o sea las respuestas psicofisiológicas son las que definen el estrés, por lo tanto, este sería consecuente al afrontamiento. El último y tercer enfoque (interactivo) se refiere a una forma que integra las dos versiones anteriores y define el estrés a manera de relación entre el sujeto y su entorno inmediato (Fisher, 1986 y Calvete y Villa, 1997, citados en Gutiérrez et al, 2005).

Se dice que el estrés ayudaba a nuestros antepasados cuando tenían que hacer frente

a situaciones de amenaza, por ejemplo, manadas de lobos, aquí sus sentidos avisaban del peligro y el cerebro ordenaba al cuerpo que debía prepararse y estar alerta por medio de la lucha o huida. Esto generaba un aumento de la frecuencia cardíaca, capacidad pulmonar y concentración de sangre en brazos y piernas lo cual facilitaba la preparación de la actividad física. No obstante, la vida ha cambiado, pero se sigue marcado genéticamente por condiciones de estrés de nuestro pasado (Tarradellas, 2008).

Existe una diferencia de acuerdo con las cantidades de estrés que puede manejar un individuo, es decir, se alude que el estrés es el nivel de activación necesario para el organismo llevar a cabo las funciones y tareas diarias. Por otro lado, existe el distrés que es un nivel de activación tanto físico como psicológico considerado excesivo e inadecuado para la demanda de una situación específica que puede traer consecuencias negativas para la persona (Tarradellas, 2008).

El estrés se puede presentar por diferentes motivos, entre ellos se encuentran: la novedad, impredecibilidad, sensación de descontrol o percepción de amenaza que se pueden observar como condiciones negativas que se prolongan en un periodo de tiempo determinado. Los posibles síntomas de este estado se hallan a nivel físico, psíquico y conductual. A nivel físico: los trastornos cardiovasculares, respiratorios, inmunológicos, gastrointestinales, dermatológicos, musculares, sexuales, del sueño y somáticos. A nivel psicológico el aumento de: nerviosismo y la ansiedad, irritabilidad, presencia de pensamientos negativos, falta de motivación y dificultades de concentración. Por último, a nivel conductual: conductas impulsivas y temerarias, escapar de la situación, hostilidad, aumento del consumo de estimulantes o de sustancias tranquilizantes, aumento o disminución de la ingesta de alimentos, disminución de tiempo de ocio, vida social o vida íntima y disminución del rendimiento en las tareas a realizar (Tarradellas, 2008).

Asimismo, se encuentran otras variables involucradas en el estrés las cuales son



la valoración cognitiva y los recursos con los que cuenta la persona. La primera de ellas se da por medio de una evaluación del acontecimiento considerado estresante y puede dar lugar a tres tipos de valoraciones: neutra donde los acontecimientos no implican que el individuo actúe, positiva donde la situación es considerada favorable y, por último, negativa donde la situación es una pérdida, amenaza o desafío. La segunda variable por tomar en cuenta son los recursos determinados como herramientas internas necesarias para enfrentar las demandas o situaciones estresantes (Barrazas, 2016).

Por consiguiente, se podría definir el estrés laboral como un conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y/o conductuales de la persona trabajadora ante situaciones exigentes de sus labores, de la organización o del ambiente laboral (Houtman, I et al., 2007, citado en Sánchez, 2016).

Puede ser descrito como una sensación de no poder hacer frente a una situación laboral, generando altos niveles de angustia que se prolongan por un periodo de tiempo y concluyen en consecuencias psicológicas y físicas negativas. “El trabajo monótono, la sobrecarga de tareas, las presiones de tiempo, la mala planificación o el escaso poder de decisión, son algunos ejemplos” (Fernández et al., 2015, citado en Sánchez, 2016, p. 7).

Se debe mencionar que pueden existir situaciones de estrés relativas a la organización como: jornada de trabajo extensa y/o nocturna, promoción y desarrollo de la carrera profesional, comunicación, participación y relaciones interpersonales. También, relativos a la tarea como: la carga excesiva o insuficiente, ritmo de trabajo, contenido de la tarea, conflicto con el rol y control de la tarea. Por último, del entorno físico como: condiciones ambientales, iluminación, ruido y temperatura, condiciones físicas del trabajo y contextos peligrosos (Tarradellas, 2008).

De acuerdo con lo anterior, se debe mencionar que según Gutiérrez et al (2005) los problemas de salud mental como el estrés laboral docente son una de las principales causas

de las bajas en profesionales de Educación. Por tanto, se debe prestar atención especial a este grupo para crear alternativas de intervenciones preventivas y de gestión adecuada.

Por lo tanto, es necesario describir las dimensiones del estrés laboral docente que serán medidas con la escala ED-6 en la presente indagación; las cuales son: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento. Igualmente, se agrega el concepto de función docente, con el fin de comprender la relación del estrés laboral y las actividades docentes catalogadas estresantes (situaciones de estrés) aclarando que esta no es una variable de la escala, pero si una variable imprescindible en el trabajo.

**2.2.2.1. Ansiedad.** La ansiedad proviene del latín *anxietas* que significa angustia y aflicción. Se manifiesta a través de la intranquilidad. Considerada como una experiencia emocional que por lo general todas las personas sienten en algún momento de su vida, por esta razón, compleja de definir, e incluso, uno de los conceptos que más ha destacado en el estudio psicológico (Parihuamán, 2017).

El término está enlazado a manifestaciones físicas y mentales que no suelen atribuirse a peligros reales, sino en forma de crisis o un estado persistente. Se asocia con una cercanía al miedo porque anticipa los peligros futuros que no se pueden definir y son imprevisibles (Marks, 1986 citado en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003). En rasgos generales, este término se determina como un temor que se presenta de forma indeterminada sin presencia de un objeto específico (Sierra et al, 2003). En exceso, la ansiedad puede ser nociva, generar una mala adaptación, compromete la eficacia e inclusive puede conducir a enfermedades físicas. Por esta razón, puede ocasionar o elevar el uso de sustancias para aliviar el malestar, la tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar decisiones o situaciones, entre otras (Parihuamán, 2017).

**2.2.2.2. Depresión.** En diferentes momentos de la vida las personas pueden llegar a sentirse melancólicas o tristes, pero estos sentimientos llegan a desaparecer en el transcurso de los días de acuerdo con la situación que lo predetermina. Sin embargo, la depresión es una enfermedad común, pero con un valor de gravedad y suele necesitar tratamiento para poder mejorar, es considerada un trastorno del ánimo caracterizado por cambios del estado emocional subjetivo de la persona y del afecto (Parihuamán, 2017). El estudio de esta ha persistido a lo largo del tiempo y en la antigüedad recibía el nombre de melancolía. Incluso Hipócrates en su humorismo, el cual explicaba la salud y la enfermedad, hablaba del humor negro o melancolía. En 1911, Freud publicó sobre el duelo y la melancolía. En 1924, Bleuler plantea la relación entre lo maniaco y lo depresivo. Esta conceptualización fue reflejada en el DSM-I en 1952 (Zarragoitía, 2010).

Hoy, se reconoce que una de las características de la depresión es el desequilibrio del metabolismo nervioso del cerebro, y una de las posibles causas que se considera es un sobrecargo del estrés. Si esta no es tratada a tiempo, puede amenazar la vida de la persona desencadenando enfermedades como: hipertensión, infartos cardíacos, derrames, diabetes, entre otros. Entre los principales síntomas que presenta la depresión se encuentran: la tristeza, el pesimismo, sensación de dificultad para enfrentar situaciones y problemas comunes; por ejemplo, en el entorno laboral la sensación de agobio, pérdida de ilusión de un bienestar próximo, etc. (Parihuamán, 2017).

Sin embargo, se debe agregar y aclarar que no todas las personas que padecen depresión experimentan todos los síntomas: la gravedad y la duración de estos varía entre cada persona. Para que la depresión sea considerada una enfermedad debe interferir con la vida cotidiana y no solo una tristeza ocasionada por un evento en particular en un periodo determinado (Korman y Sarudiansky, 2011).

**2.2.2.3. Creencias Desadaptativas.** Las creencias desadaptativas son valoraciones negativas que las personas suelen tener a partir de un evento específico. Entre las características principales de este concepto se encuentran: las ideas de culpa, depresión, problemas de ajuste psicológico después de un evento traumático, entre otras. Se debe destacar que estas creencias están relacionadas con las estrategias de afrontamiento, por tanto, existen dos tipos: las creencias de recursos y las creencias de indefensión. La primera de ellas (de recursos) consta del control y predicción de situaciones, en otras palabras, tiene efecto en el afrontamiento positivo; por otro lado, la segunda trata sobre la indefensión que se refiere a la incapacidad de controlar y predecir, en otras palabras, lo referente al afrontamiento negativo (Camacho,y Anarte, 2003).

Contextualizando este término a la indagación presente, las creencias desadaptativas hacen referencia al grado de acuerdo del docente sobre temas de enseñanza. Estas creencias miden si los docentes consideran que la sociedad no valora su labor y por esto pierden el sentido del enseñar, excluyendo el impacto que esto puede tener en la formación de sus estudiantes (Gutiérrez et al,2005). Las personas profesionales en educación, a partir de estas creencias desadaptativas, suelen ver su profesión como desventaja frente a otras profesiones, percibiendo que no existe algo por hacer con respecto a los problemas que se encuentran en su entorno (Parihuamán, 2017).

**2.2.2.4. Presión.** La presión se cataloga como una situación donde algo relevante depende completamente del desempeño. Se encuentra implicada con sentimientos de ansiedad, temor y suele estar presente cuando se cree que solo hay una oportunidad para lograr un objetivo concreto, por esto es considerada una fuente de estrés que provoca respuestas de tensión frente al estresor. Se podría mencionar algunos ejemplos como: problemas en el comportamiento de los estudiantes, responsabilidades, exceso de horas laborales, adaptaciones del marco curricular, etc. (Parihuamán, 2017).

Este concepto, ha sido investigado en el campo de la psicología y se ha encontrado que las tensiones intrapsíquicas derivadas de la presión tienen repercusiones en el desempeño. El trabajo bajo presión genera dos tipos de valoraciones: primaria y secundaria. La primaria es la interpretación que hace la persona sobre el evento y la secundaria es la relación entre este evento y los recursos o habilidades para afrontarlo (Rodríguez, 2013).

Esto indica que no es de manera definitiva que la presión afecta de manera negativa los procesos creativos, ya que, en ciertas ocasiones el trabajo bajo presión puede incentivar a la persona a trabajar eficazmente y con mayor creatividad. Entre los factores que influyen en que exista más o menos presión se hallan: necesidad de concentrarse, exigencia, tiempo, miedo a regaños, entre otras valoraciones subjetivas (Rodríguez, 2013).

**2.2.2.5. Desmotivación.** Antes de hablar sobre desmotivación es crucial aludir al término de motivación, que se considera como un aspecto importante en las diversas áreas de la vida para conducir a la persona a cumplir objetivos y metas. Es un proceso interno y propio de cada persona junto a su mundo inmediato, es decir, regula la actividad en la ejecución de las conductas hacia un objetivo específico. En muchos casos la motivación es considerada como punto intermedio entre la personalidad y la forma de realizar las actividades (Ivette, 2015).

Al desempeñar una tarea, el impulso para actuar puede ser estimulado por un medio externo proveniente del ambiente o uno interno, como los procesos mentales. Por lo cual, la motivación o desmotivación varía dependiendo de la persona, sus necesidades y comportamientos. En el ciclo motivacional, el sujeto inicia en el estudio de la necesidad que rompe el estado del equilibrio produciendo: tensión, insatisfacción e incomodidad; por lo que lleva al individuo a realizar una conducta con tal de liberar

esta tensión y si es eficaz entonces hay satisfacción a la necesidad (Ivette,2015).

Por lo tanto, la desmotivación es la falta de razones para ejecutar comportamientos que lleven a la meta, es una pérdida del entusiasmo, disposición y energía para realizar una actividad, desesperanza, angustia, etc. Puede ser considerado normal, más puede causar serias consecuencias a la persona que la siente (Parihuamán, 2017).

**2.2.2.6. Autocuidado, afrontamiento y mal afrontamiento.** La última variable de la escala es el mal afrontamiento, sin embargo, para comprender este término es necesario ahondar en un primer lugar el concepto de autocuidado, seguido del afrontamiento y por último el mal afrontamiento. Se aclara que este subapartado se extiende más que los anteriores, ya que para la creación de la guía recomendativa se utilizarán los términos de autocuidado y afrontamiento.

El autocuidado es un término relacionado con el cuidado propio que se hace viable a partir de factores como: el conocimiento previo, tiempo disponible, recursos económicos, edad, género e inclusión social. Este involucra conductas concretas dependiendo de la situación, por ejemplo: chequeos médicos constantes, toma de precauciones para evitar accidentes, la autoobservación, conductas de higiene personal, uso de bloqueadores solares, prácticas sexuales responsables, adherencia terapéutica, entre otras (Gómez, 2017).

El autocuidado que deben tomar en cuenta los profesionales es necesario para un desempeño eficiente y a la vez una adecuada conservación de la salud psicoemocional; este se puede ejecutar por medio de niveles. A nivel personal requiere desarrollar capacidades para aplicar estrategias y técnicas de autocontrol, manejo de estrés e implementación de estilos de vida saludables. A nivel de grupo de profesionales se deben generar espacios de conversación y reconocimiento mutuo, contención emocional e intercambio de

experiencias personales. A nivel de redes profesionales sería la creación de redes de equipos interdisciplinarios cercanos que comparten un rol social de apoyo. Por último, a nivel de asesoría y apoyo profesional externo, se puede contar con instancias tipo capacitación o trabajo terapéutico con agentes externos y profesionales en salud mental (Homan, Jara y Mora, 2012).

Por otro lado, se encuentra el término de afrontamiento como una medida del autocuidado, donde las técnicas ante situaciones estresantes o de crisis ayudan a pacificar el estrés. Lazarus y Folkman (1986, citados en Gutiérrez et al, 2005) definen este término como “un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para mejorar las demandas específicas internas y/o extremas, que son evaluadas a manera de excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Gutiérrez et al, 2005, p. 49).

Existen diferentes estrategias de afrontamiento, estas se entienden a modo de intentos cognitivos o conductuales utilizados para eliminar o reducir el estrés psicológico y las situaciones consideradas estresantes. Dos tipos de afrontamiento son: los de aproximación y los de evitación; las conductas que tienden a la aproximación son aquellas que se focalizan en el problema e intentan manejar o resolver los estresores, por otro lado, las conductas evitativas tienden a centrarse en la emoción, evitar pensar en el estresor y las implicaciones de este (Mikulic y Crespi, 2005).

Algunas técnicas de afrontamiento del estrés pueden estar más centradas en el individuo utilizadas para reducir los niveles de ansiedad, los pensamientos negativos y las relaciones sociales, por ejemplo: técnicas de relajación, de respiración, cognitivas y de entrenamiento en habilidades sociales; hábitos de vida saludables; y gestión del tiempo. Otras pueden ser medidas de intervención sobre la tarea utilizadas para disminuir los

problemas del desempeño de trabajo, aumentar la eficiencia del desarrollo como enriquecimiento del puesto de trabajo, creación de grupos de trabajo, rotaciones y descansos. Por último, hay medidas de afrontamiento sobre la organización relacionadas con la comunicación, participación, relaciones personales y desarrollo de la carrera tipo liderazgos, evaluaciones, incentivos, ambientes laborales seguros, entre otros (Tarradellas, 2008).

Para concluir, el mal afrontamiento sería entonces la incapacidad y/o limitación para enfrentar dificultades que se presentan en la vida. Esto puede ocasionar distanciamiento personal, descontrol, irresponsabilidad, negarse al apoyo social, desorganización y pensamiento negativo (Parihuamán, 2017).

**2.2.2.7. Función Docente.** Los centros educativos son instituciones que constituyen los principales focos de aprendizaje a lo largo del mundo y una influencia en la formación. La etapa de escolarización va desde alrededor de los 5 años a los 16-17 años, y de ahí surge la importancia de la función docente, puesto que estos profesionales son los que poseen un papel estelar en el proceso de educación por medio de procesos dinámicos y flexibles (Espinoza, Tinoco y Sánchez, 2017).

La persona docente debe reunir una serie de cualidades, características personales y profesionales que le identifican, los distinguen para transmitir diferentes posturas, ideologías, convicciones, valores y conocimientos. Por lo que deben presentar atención a lo que enseña a las personas estudiantes; ya que conlleva un compromiso educativo. Para poder comprender la función, junto al papel que desempeña el docente en la educación, es necesario partir de la noción de las funciones básicas y competencias que debe demostrar como: conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes (Espinoza et al, 2017).

Algunas de las funciones específicas propias de la persona docente son: la docente



metodológica (planificación, ejecución, control y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje), función investigativa (análisis crítico, problematización y reconstrucción de la teoría en los diferentes contextos) y función orientadora (ayuda, autoconocimiento y crecimiento personal por medio de la intervención psicopedagógica) (Espinoza et al, 2017). Por ende, el profesional en Educación debe disponer de:

La sapiencia, metodología, dominio de la ciencia que imparte y maestría pedagógica manifiesta a través de destrezas y aptitudes necesarios para educar e instruir, resolver los problemas relacionados con la docencia de forma autónoma y flexible, y estar capacitado para colaborar en su entorno escolar y en la organización del proceso educativo (Espinoza et al, 2017, p. 43).

También, se debe tomar en cuenta el cambio social en el que se ha visto sometida la educación por la globalización. En estos cambios se pueden reflejar las demandas y retos que enfrenta la docencia, por ejemplo, el uso de tecnologías en las metodologías de la clase, la necesidad de competencias contemporáneas consideradas básicas para el ejercicio docente, porque, si estos cambios sociales se están dando, ¿quiénes mejor para incorporarlos que los docentes? Así como, con temáticas de sexualidad, género, política, enfermedades, higiene, guerras, economía, entre otros (Calvo, 2012).

Por otro lado, Sánchez y Ulloa (2016) comentan el por qué un caso específico de estrés laboral alude a los educadores costarricenses, ya que la existencia de malestares como el cansancio se encontraba en 30% de los afiliados al Magisterio Nacional, 34% de sobrecarga laboral y 50% de desmotivación laboral, donde los educandos no han experimentado el síndrome del quemado, pero sí han experimentado la sintomatología y se han mostrado susceptibles a riesgos psicosociales. Entre las principales características del por qué esta población se encuentra más vulnerable a tener estrés laboral se hallan dos tipos

de factores de riesgo: dentro y fuera del ambiente laboral.

En la primera de ellas, es decir, dentro del ambiente laboral se muestra: alta exigencia del trabajo; limitadas posibilidades de desarrollo y capacitación; falta de reconocimiento; fallas en el liderazgo de los centros educativos; malas relaciones laborales e inseguridad contractual (interinidad); cambios constantes en las condiciones de trabajo, directores, programas de estudio y sistema de evaluación; cargas emocionales por los problemas de sus alumnos tales como: carencias materiales, situaciones de maltrato o abandono; desinterés por la educación; aumento de violencia por enfrentar estudiantes (daños a propiedad como vehículos o vivienda); amenazas a la integridad física (principalmente en centros educativos en zonas con condiciones socioeconómicas desfavorables y mayor inseguridad); presencia de riesgos en el lugar de trabajo por malas condiciones en centros educativos y falta de recursos (internet, condiciones higiénicas, iluminación, contaminación, etc.) (Sánchez y Ulloa, 2016).

La segunda refiere a los factores fuera del ambiente laboral y se localizan: prolongados tiempo de traslados; aumento de endeudamiento y problemas económicos por el abundante crédito a esta población; atrasos en los pagos de salarios; nombramientos en zonas lejanas a su lugar de residencia (por lo que hay doble gasto por el mantenimiento de dos casas); responsabilidades familiares; carga del trabajo doméstico; cargas emocionales (preocupación, culpa, fatiga en casos de mujeres por la carga social) y por último, desarraigo social en puestos lejos de familias (Sánchez y Ulloa, 2016).

### ***2.2.3. Guía Recomendativa***

El último término para tomar en cuenta para el marco teórico-conceptual hace la referencia a la guía recomendativa, la cual se define como un documento o manual que se puede tener a mano con términos de referencias, actividades, instrumentos o parámetros

que demuestren y evidencien la importancia de valorar la atención sobre un tema en específico. Su objetivo se refiere a brindar maneras alternativas de resolver problemáticas y existen diferentes tipos como: protocolos, guías de atención, guías prácticas clínicas, normas de atención, entre otras (López et al 2007).

Sin embargo, la guía que se utilizará para esta investigación es únicamente recomendativa, en otras palabras, a partir de los resultados de la escala de la muestra, se redactarán recomendaciones de acciones alternativas y voluntarias no estandarizadas por tomar en cuenta en situaciones de estrés laboral. Esto con el fin de que sea un mecanismo para dirigir el comportamiento de las personas docentes, así como, posibles cambios para evitar y gestionar circunstancias que producen estrés laboral docente.

A continuación, se logra observar el planteamiento del problema, destacando las variables de investigación y las medidas por tomar desde la justificación del problema, así como describir las principales preguntas de investigación.

### 3. Planteamiento del Problema

La salud mental está involucrada en la vida del ser humano, en el ámbito personal, de pareja, social, familiar, entre pares y laboral; donde este último será el enfoque de este estudio. A partir de la revisión bibliográfica realizada, se identifica que en Costa Rica se ha investigado la temática del estrés laboral en diferentes poblaciones, sin embargo, estas indagaciones no se pueden generalizar. Se hace necesario contextualizar las regiones y rincones de cada país. Por ejemplo, aunque en la zona de Occidente se ha indagado la temática de estrés docente y su relación con el desempeño en Naranjo y Palmares, en forma conjunta con docentes universitarios en San Ramón y Grecia; San Ramón no había sido investigado desde la Psicología en el ámbito docente de preescolar, primaria y secundaria, mucho menos contemplando un circuito completo.

Por otro lado, el Ministerio de Educación Pública (MEP) no cuenta con protocolos de actuación o guías recomendativas específicas para ayudar y proteger a sus profesionales ante las posibles consecuencias a largo plazo que puede generar una gestión inadecuada del estrés laboral docente. Un estudio desde la prevención sería el mejor abordaje por efectuar, tomando en cuenta la importancia que tiene para la Psicología como ciencia social un manejo adecuado del estrés (psicológica y físicamente).

Sin embargo, según los resultados presentados por Sánchez y Ulloa (2016) en su publicación sobre estadísticas de salud ocupacional en Costa Rica, en el capítulo de estrés laboral de los educadores costarricenses, es necesario partir de que el estrés laboral docente ya está presente, aunado con el panorama en que se ha encontrado Costa Rica los últimos años por el COVID-19. Asimismo, integrando lo que comenta Cambronero (2011) en su estudio sobre las estrategias de afrontamiento y *burnout* en Costa Rica, donde plantea la recomendación de trabajar con los métodos de afrontamiento para disminuir el

impacto que puede generar a educadores/as.

Por lo tanto, lo más responsable por hacer es buscar alternativas de abordaje promocionando desde la salud mental, la disminución de efectos a nivel psicológico y físico, a corto y largo plazo. A partir de esto, se emplea la propuesta de desarrollar una estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente.

### **3.1. Formulación del Problema de Investigación**

De acuerdo con el apartado anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

- ¿Qué aspectos debería contemplar una estrategia con enfoque de promoción de la salud mental y prevención terciaria, sobre autocuidado o afrontamiento para situaciones de estrés laboral en profesionales del área de Educación de los Centros Educativos del Circuito 01 de la DREO?

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo General**

- Desarrollar una estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, a partir de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria.

### **4.2. Objetivos Específicos**

- Identificar los niveles de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, por medio de la escala ED-6.
- Analizar las correlaciones existentes entre las variables sociodemográficas y las dimensiones que comprenden el estrés laboral.
- Diseñar una guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente, a partir de los resultados obtenidos con la escala y su respectivo análisis.

## **5. Diseño metodológico**

A continuación, se muestra el diseño metodológico, donde se presenta la descripción del tipo de estudio, seguido de la caracterización de la población y la definición de la muestra. También, se muestran las técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de datos, descripción del procedimiento, sistematización de datos y medidas éticas para proteger a las personas participantes.

### **5.1. Tipo de Estudio**

La investigación se ejecutó bajo un estudio cuantitativo correlacional descriptivo, es decir, que se recolectaron datos sobre los sujetos, se midieron y analizaron. Esta indagación se contempló bajo un modelo correlacional, porque se identificó la relación entre el estrés laboral con las variables sociodemográficas y laborales de la población. Por otro lado, es considerado descriptivo porque trató de especificar características de importancia (estrés laboral) y por último es cuantitativo, ya que, se buscó medir numéricamente la variable de estrés laboral docente (Pérez, 2008), por medio de la Escala ED-6 que se describe a fondo en el apartado de definición de las técnicas e instrumentos para la obtención de los datos o la información.

### **5.2. Población y Definición de la Muestra**

La población de este estudio corresponde a profesionales en Educación del Circuito 01 de la DREO, que corresponde a un total disponible de 487 personas educadoras que laboran en los 22 centros educativos (niveles preescolar, primaria y secundaria). Se elige este circuito, ya que se encuentra en la zona central de San Ramón y tanto la Universidad de Costa Rica en su Sede Occidente como la carrera de Psicología, promueven al estudiantado que ejecuten trabajos que generen beneficios y datos para esta zona del país. En la *Tabla 1* se incluye la cantidad de docentes que laboran en cada institución para el año 2021.

Tabla 1.

*Centros Educativos del Circuito 01 de la DREO según cantidad de docentes*

<b>Centros Educativos</b>	<b>Cantidad de docentes que laboran</b>
1. Pata de Gallo	<b>1</b>
2. Abraham Paniagua	<b>10</b>
3. Georgina Bolmarcich	<b>13</b>
4. Jorge Washington	<b>52</b>
5. J.N. Felicitas Ramírez	<b>12</b>
6. José J. Salas Pérez	<b>33</b>
7. Llano Brenes	<b>13</b>
8. Macario Valverde	<b>14</b>
9. La Unión	<b>12</b>
10. Monseñor Clodoveo Hidalgo	<b>15</b>
11. Rincón de Mora	<b>10</b>
12. Río Grande	<b>9</b>
13. Mixta San Rafael	<b>10</b>
14. Laboratorio	<b>18</b>
15. Rincón de Orozco	<b>8</b>
16. Instituto Julio Acosta García	<b>90</b>
17. Centro de Enseñanza Especial	<b>21</b>
18. Liceo Nocturno Julián Volio Llorente	<b>39</b>
19. J.N. José Salas Pérez	<b>10</b>
20. Liceo Experimental Bilingüe San Ramón	<b>52</b>
21. Colegio Nacional Virtual	<b>15</b>
22. CTP Calle Zamora	<b>30</b>
<b>TOTAL</b>	<b>487</b>



A partir de un muestreo no probabilístico intencional se obtuvo una muestra de 139 sujetos.

Donde, se tomaron en cuenta a las personas profesionales que cumplieron con los criterios de inclusión y que respondieron a la encuesta enviada por correo electrónico, es decir, que contaron con disponibilidad de participar.

A continuación, se presentan los criterios de inclusión y exclusión de la muestra:

#### **5.2.1. Criterios de Inclusión**

- Ser profesional (tener el título de Bachillerato Universitario para ejercer) en educación.
- Tener más de tres meses de laborar para el MEP.
- Laborar en alguno de los centros educativos pertenecientes al Circuito 01 de la DREO al momento de la recolección.

#### **5.2.2. Criterios de Exclusión**

- Docentes que actualmente trabajan en centros educativos que no sean parte del Circuito 01.
- No se incluyen personas en cargos administrativos de las instituciones donde se aplicará la escala.
- Personas que participaron del proceso de validación de los instrumentos por medio de Entrevista Cognitiva realizada por la investigadora.
- Estar en periodo de incapacidad, maternidad, permisos sin goce de salario o reubicación en puestos administrativos en el periodo de la aplicación del instrumento.
- Tener menos de tres meses de trabajar para el MEP.

Asimismo, se debe aclarar que debido a la coyuntura por la pandemia mundial de COVID-19 al momento de la recolección de datos en el mes de mayo del año 2021, Costa Rica se sometió a una serie de cambios generales que se tomaron con el fin de resguardar

la seguridad de la población, ya que para el 10 de junio del 2021 se registraron 338.048 casos y 4298 muertes (Delfino, 2021). En la misma línea, el MEP, para el 17 de mayo del 2021, tomó la decisión de reorganizar el calendario escolar con el fin de interrumpir el curso lectivo en coordinación con el Ministerio de Salud, debido a que este fue uno de los periodos con mayor nivel de contagio de COVID-19 y por tanto, se suspendió el curso lectivo a partir del 24 de mayo y se retomó el 12 de julio extendiéndose hasta la tercera semana de enero del 2022 (MEP, 2021).

Los plazos anteriores concordaron con la etapa de recolección de datos del estudio y, por ende, no se pudo asistir a los centros educativos o reuniones de personal para el proceso de recolección de información. En su lugar, se procedió a recabar los datos a través del correo electrónico institucional por medio del siguiente proceso: en primer lugar, se envió una campaña informativa el 26 de abril del 2021 (Anexo 1) hablando sobre la indagación, el objetivo general y la necesidad de realizar métricas de estrés laboral docente a partir de pruebas psicométricas, que en este caso sería por medio de una escala. Seguidamente, se procedió a enviar el enlace de la encuesta el 03 de mayo del 2021, continuado de un recordatorio el 17 de mayo y por último un mensaje por medio de WhatsApp el 20 de mayo. Esto con el fin, de poder entablar un último recordatorio antes de que iniciara la suspensión del periodo lectivo el 24 de mayo del 2021; todo lo anterior se ejecutó por medio del correo institucional del MEP de la muestra de la población.

A partir de todos los pasos anteriores, se consiguió una recolección de 144 respuestas, de las cuales 5 personas mencionaron no estar de acuerdo con que se utilizará la información para fines investigativos, dejando entonces un total de 139 respuestas para analizar. Tomando en cuenta lo comentado sobre la pandemia COVID-19, lo anterior se justifica en el contexto de crisis mundial que hace que la recolección de datos no se pudiera desarrollar como se había planteado. Sin embargo, se procedió a realizar el análisis con las

139 respuestas disponibles, enmarcando que se realizó la consulta a tres profesionales en estadística que mencionan que esta muestra y el alcance descriptivo de la indagación posee validez para realizar los análisis respectivos necesarios y planteados en la metodología. Igualmente, se contó con la aceptación de la Comisión de Trabajo Finales de Graduación para proceder con el análisis de resultados con los datos obtenidos.

### **5.3. Técnicas e Instrumentos para la Obtención de los Datos**

El instrumento utilizado para recolectar la información fue la Escala ED-6 (anexo 2) de Gutiérrez et al (2005), la cual fue creada para aplicarse en todas las etapas de enseñanza (educación inicial, primaria, secundaria, bachiller y formación profesional). Está compuesta por 77 ítems agrupados en seis subescalas principales que ya fueron expuestas a detalle en el marco teórico de este estudio: ansiedad (ítems del 1 al 19), depresión (ítems 20 al 29), creencias desadaptativas (ítems del 30 al 41), presiones (ítems del 42 al 51), desmotivación (ítems del 52 al 65) y mal afrontamiento (ítems del 66 al 77). Asimismo, es importante rescatar que la recolección de datos se realizó por medio del Sistema de Encuestas Institucional de la Universidad de Costa Rica (LimeSurvey), esto con el fin de salvaguardar la confidencialidad y el acceso a la información.

Para puntuar esta escala, se suman las respuestas de los ítems de cada subescala donde el resultado es la puntuación directa que se coloca en las casillas vacías de la siguiente tabla.

Tabla 2.

*Tabla de calificación de resultados Escala ED-6*

<i>Dimensiones</i>	<i>Puntuación directa</i>	<i>Percentil</i>	<i>Categoría</i>
<b>Ansiedad</b>			
<b>Depresión</b>			
<b>Creencias desadaptativas</b>			
<b>Presiones</b>			
<b>Desmotivación</b>			
<b>Mal afrontamiento</b>			
<b>Estrés docente</b>			

Tomado de Gutiérrez et al (2005)

Se realiza el mismo procedimiento con la excepción de las subescalas de presiones, desmotivaciones y mal afrontamiento, ya que contienen ítems inversos (destacados con un asterisco (\*)), por ende, se realiza la conversión de puntajes, por ejemplo, si contestaron 1 se sumará 5, si ha contestado 2 se suma 4, si contestó 3 se sumará igualmente 3, si contestó 4 se sumará 2 y si respondió 5 se suma 1 (Gutiérrez et al 2005). Una vez que se calculan cada una de las subescalas se suman todos los dígitos en la casilla de puntuaciones directas donde da como resultado la puntuación directa de estrés laboral docente; dicho procedimiento se ejecutó y el resultado se puede observar en el apartado de análisis de resultados. Posteriormente, se consulta la tabla de percentiles (Tabla 3, anexo 3), en esta se resalta el equivalente de la puntuación directa de cada subescala y la escala general de estrés docente (Gutiérrez et al, 2005).

Finalmente, estas pasan a ser las siguientes categorías según Gutiérrez et al (2005):

- **Nivel muy bajo:** percentiles inferiores a 20.
- **Nivel bajo:** entre 21 y 40.
- **Nivel normal:** entre 41 y 60.
- **Nivel moderado:** entre 61 y 80.
- **Nivel alto:** 80 o más alto.

Es importante anotar que, previo a pasar la escala a la muestra para la correcta y fiable utilización de esta se vio sometida a una validación y contextualización por medio de seis entrevistas cognitivas (EC) a docentes que pertenecen a la DREO, pero que no forman parte del circuito 01. Estas se realizaron a dos personas por cada nivel educativo tomado en cuenta para la investigación, es decir, dos docentes de preescolar, dos de primaria y dos de secundaria; para un total de seis personas docentes. Dicho procedimiento se ejecutó para la correcta utilización de la escala, debido a que la misma ha sido utilizada poco en Costa Rica, por lo cual es necesario realizar procesos de revisión y contextualización.

La escala original (anexo 2) se refiere a la que se aplicó para las entrevistas cognitivas. Posteriormente, se realizaron los cambios considerados importantes por las personas de las EC, el equipo asesor y la investigadora. Dentro de los cambios ejecutados, se realizó una adaptación de la escala a un lenguaje sencillo e inclusivo y se añadió un espacio de datos sociodemográficos y laborales, con el fin de recopilar todos los datos necesarios.

Asimismo, uno de los principales resultados de la entrevista cognitiva fue el cambio en la puntuación de la escala, previamente se realizaba de la siguiente manera: 1 total acuerdo y 5 total desacuerdo, siendo esto una confusión para la población. Por ende, a partir de las recomendaciones se tomó la decisión de invertir la instrucción, es decir,

donde 1 sería total desacuerdo y 5 total acuerdo. De igual forma, siguiendo la lógica que presentaba la puntuación de la escala de Gutiérrez et al (2005), entre más alta la puntuación más altos los niveles de estrés. La puntuación se realizó de la misma manera que la escala original. Esto se podrá observar en el apartado de resultados, sobre el análisis de fiabilidad y validez con el alfa de *Cronbach*.

Por otro lado, los datos sociodemográficos abarcan información sobre: sexo, edad en años cumplidos y cantidad de hijos e hijas. Entre las variables laborales se encuentran: condición/estado laboral, nivel de enseñanza, número de lecciones asignado, centro educativo en el que labora, tipo de materia que imparte, cantidad de años laborando para el centro educativo, cantidad de años de laborar para el sistema educativo público en el país (MEP) y metodología de clase. Es relevante aclarar que estas variables se colocan por ser las que de acuerdo con la teoría, antecedentes y contexto nacional (COVID-19); pueden incidir en lo que respecta a los altos o bajos niveles de estrés laboral docente.

Asimismo, es importante esclarecer que lo correspondiente a centro educativo se utiliza para llevar control de la aplicación del instrumento. En la tabla 4, se pueden observar, a modo de resumen, las variables indagadas en el estudio, así como su conceptualización, categorías e indicadores:

Tabla 4.

*Variables indagadas en el estudio según su conceptualización, categoría e indicadores*

<b>Variable</b>	<b>Conceptualización</b>	<b>Categorías</b>	<b>Indicadores</b>
	“Conjunto de características biológicas, socioeconómicas y culturales que están	*Datos personales *Datos demográficos	*Sexo. *Edad en años cumplidos *Cantidad de hijos e hijas

Sociodemográficas	<p>presentes en la población sujeta a un estudio, tomando aquellas que pueden ser medibles” (Rabines, 2002, p.7, Citado Alpízar, 2014, p. 46).</p>	*Formación profesional	*Número de lecciones
Laborales	<p>"El término características laborales incluye según Kreitner y Kinicki (1997) la variedad de habilidades del individuo que trabaja, la identidad con la tarea que desempeña, la importancia de la tarea, la autonomía y la retroalimentación" (Alpízar, 2014, p. 46)</p>	*Antigüedad laboral *Metodología	<p>*Centro educativo en el que labora. *Tipo de materia que imparte. *Cantidad de años laborando para el centro educativo. *Cantidad de años laborando para el sistema educativo. *Metodología de clase utilizada en el último año laboral</p>

### **5.3.1. Validación de la Escala ED-6**

Para el proceso de validación del instrumento, se realizaron un total de seis entrevistas cognitivas a docentes, todas mujeres, que laboran en distintos circuitos del MEP de la DREO. Igualmente, se realizó una validación y revisión por parte del equipo asesor constituido por tres docentes licenciadas y máster en Psicología de la Universidad de Costa Rica; y del mismo modo una verificación por parte de la investigadora encargada del proceso. Por tanto, a continuación, se muestran los resultados a partir de las validaciones ejecutadas, tanto de la escala total, subescalas, instrucción general y datos sociodemográficos.

#### **5.3.1.1. Datos de las Personas que Colaboraron con las Entrevistas Cognitivas.**

En total fueron 6 mujeres en edades laborales entre los 30 y 35 años, pertenecientes a los circuitos 03, 07 y 08 de la Dirección Regional de Educación de Occidente. Estas fueron contactadas de manera personal y las entrevistas se realizaron por medio de las plataformas virtuales Zoom y Teams durante las tres primeras semanas del mes de noviembre del año 2020.

A continuación, se muestran los resultados de las validaciones, tanto de los datos sociodemográficos como de la escala ED-6 y sus propias subescalas. Dichos resultados, se presentan por medio de tablas de comparación, es decir, se logran observar dos columnas donde la primera muestra la variable, la instrucción e ítem original y en la segunda columna la variable, instrucción e ítem contextualizado.

**5.3.1.2. Datos Sociodemográficos.** Los datos sociodemográficos son las variables que se utilizan para describir a las personas participantes y realizar los análisis correlaciones. Cabe destacar que estas variables no se incluían en la escala original, sino que la investigadora de esta tesis las incorporó debido a la revisión bibliográfica que establecía que podían ser influyentes en las respuestas de la Escala de Estrés Laboral



Docente. Algunas de estas variables son meramente para realizar control de respuestas. Un aspecto importante por destacar es que en la validación del instrumento surgieron variables que anteriormente no se habían tomado en cuenta, las mismas en conjunto con los cambios generales, se encuentran en la tabla 5.

Tabla 5.

*Datos sociodemográficos según variable original y variable contextualizada*

<b>Variable Original</b>	<b>Variable Contextualizada</b>
Sexo: Mujer ( ) Hombre ( ) Intersexo ( ) Otro ( )	Sexo: ( ) Mujer ( ) Hombre ( ) Intersexo ( ) Otro
Edad: _____	Edad cumplida hasta el momento: _____
No existía previamente	Cantidad de hijos: _____
Estado laboral: Propiedad ( ) Interino ( )	Estado/Condición laboral: ( ) Propiedad ( ) Interino
No existía previamente	Etapas de enseñanza en la que se desempeña laboralmente: ( ) Preescolar ( ) Primaria ( ) Secundaria
No existía previamente	Número de lecciones asignadas: _____
Centro(s) educativo(s) en los que labora:	Centro(s) educativo(s) en los que labora: ( ) Pata de Gallo ( ) Abraham Paniagua ( ) Georgina Bolmarcich ( ) Jorge Washington ( ) J.N. Felicitas Ramírez ( ) José J. Salas Pérez

	<input type="checkbox"/> Llano Brenes <input type="checkbox"/> Macario Valverde <input type="checkbox"/> La Unión <input type="checkbox"/> Mon. Clodoveo Hidalgo <input type="checkbox"/> Rincón de Mora <input type="checkbox"/> Río Grande <input type="checkbox"/> Mixta San Rafael <input type="checkbox"/> Laboratorio <input type="checkbox"/> Rincón de Orozco <input type="checkbox"/> Instituto Julio Acosta García <input type="checkbox"/> Centro de Enseñanza Especial <input type="checkbox"/> Liceo Nocturno Julián Volio Llorente <input type="checkbox"/> J.N. José Salas Pérez <input type="checkbox"/> Liceo Experimental Bilingüe San Ramón <input type="checkbox"/> Colegio Nacional Virtual <input type="checkbox"/> CTP Calle Zamora
Tipo de materia que imparte: Básicas <input type="checkbox"/> Complementaria <input type="checkbox"/> Por favor indique cuál	Tipo de materia que imparte: <input type="checkbox"/> Básicas <input type="checkbox"/> Complementaria. <input type="checkbox"/> Otra. Por favor indique cuál:
Cantidad de años laborando para dicho centro educativo: De 1 a 10 años <input type="checkbox"/> De 11 a 20 años <input type="checkbox"/> de 21 a 30 años <input type="checkbox"/> De 31 años en adelante <input type="checkbox"/>	Cantidad de años laborando para dicho centro educativo: <input type="checkbox"/> De 1 a 10 años <input type="checkbox"/> De 11 a 20 años <input type="checkbox"/> De 21 a 30 años <input type="checkbox"/> De 31 años en adelante
Cantidad de años que trabaja para el Ministerio de Educación Pública: De 1 a 10 años <input type="checkbox"/> De 11 a 20 años <input type="checkbox"/> de 21 a 30 años <input type="checkbox"/> De 31 años en adelante <input type="checkbox"/>	Cantidad de años laborando para el Ministerio de Educación Pública: <input type="checkbox"/> De 1 a 10 años <input type="checkbox"/> De 11 a 20 años <input type="checkbox"/> De 21 a 30 años <input type="checkbox"/> De 31 años en adelante

**5.3.1.3. Escala ED-6.** En este apartado se observan las validaciones correspondientes a la Escala ED-6, mostrando así en la primera columna los ítems originales y en la segunda columna los ítems contextualizados. Se debe aclarar que las seis personas entrevistadas concuerdan que la escala y su contenido son apropiados para el objetivo de la presente indagación.

Como aspectos de manera general, se decide que, la recolección por medios virtuales, se dividirá en páginas de acuerdo a cada subescala (ansiedad (ítems del 1 al 19), depresión (ítems 20 al 29), creencias desadaptativas (ítems del 30 al 41), presiones (ítems del 42 al 51), desmotivación (ítems del 52 al 65) y mal afrontamiento (ítems del 66 al 77)), con el fin de mejorar la división a la hora del análisis, así como la comodidad de la visualización para la muestra en el momento que estén realizando la escala.

Debido a lo mencionado anteriormente, se presenta a continuación cada subescala con sus ítems respectivos, tomando en cuenta los cambios ejecutados por la validación de las entrevistas cognitivas, los cuales se pueden diferenciar, ya que se colocan en negrita. El instrumento se presentó a la muestra con letra Arial número 12 y espaciado 1.5. Todos los cambios que se realizaron a la escala tuvieron el propósito de que esta resultara completamente clara para toda la muestra participante y que ningún ítem se prestara a interpretaciones diferentes, es decir, al finalizar el procedimiento de revisión del instrumento se obtuvo una encuesta contextualizada y que responde a la realidad de profesionales en Educación de la DREO.

Las seis personas entrevistadas concuerdan que la instrucción se entiende bien, sin embargo, consideran que es necesario el cambio en la puntuación de la escala (invertir la instrucción principal), asimismo resaltar o subrayar la parte de la enumeración, para que esta sea más visible y quede completamente clara. Anterior a la entrevista cognitiva, se realizaron unos cambios de palabras para contextualizar la

indicación. Esto se puede observar en la tabla 6:

Tabla 6.

*Instrucción de la Escala ED-6, según instrucción original e instrucción contextualizada*

<b>Instrucción original</b>	<b>Instrucción contextualizada</b>
A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo o desacuerdo, de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por ende, sea sincero/a. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.	A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo o desacuerdo, de forma que el <b>1 indicará el máximo desacuerdo y el 5 el total acuerdo</b> , utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen <b>respuestas</b> buenas o malas, por ende, sea sincero/a. Sus <b>respuestas</b> son anónimas y confidenciales. Muchas gracias por su colaboración.

Tabla 7.

*Subescala de ansiedad según ítem original e ítem contextualizado*

<b>Ítem Original</b>	<b>Ítem Contextualizado</b>
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos	1. <b>Se me dificulta</b> tranquilizarme tras los contratiempos
2. Recorro al consumo de sustancia (tila, fármacos) para aliviar mi malestar	2. Recorro al consumo de <b>sustancias (té de tilo, fármacos, etc.)</b> para aliviar mi malestar
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo	3. Al pensar en el trabajo <b>me siento con intranquilidad</b>
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo	4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes	5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto con <b>tensión</b>

7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño ( <b>pesadillas, insomnio, dormir menos o más, parálisis del sueño, ect.</b> )
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control	8. Me <b>preocupa la exposición</b> a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	9. <b>Se me dificulta</b> concentrarme cuando me pongo a trabajar
10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal	10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico	11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud <b>física</b>
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración	12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración
13. Hay tareas laborales que afronto con temor	13. Hay tareas laborales que afronto con temor
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales	14. Debería de actuar con más <b>tranquilidad</b> en las tareas laborales.
15. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	15. En el <b>centro educativo</b> se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos
16. Los problemas laborales me ponen agresivo	16. Los problemas laborales me ponen <b>agresiva/o</b>
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo	17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios
19. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso	19. En el centro <b>educativo</b> se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso

Tabla 8.

*Subescala de depresión según ítem original e ítem contextualizado*

<b>Ítem Original</b>	<b>Ítem Contextualizado</b>
20. A menudo siento ganas de llorar	20. A menudo siento ganas de llorar

21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	22. Tiendo a ser <b>negativa/o</b> ante los problemas del trabajo
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí	23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí
24. Me cuesta trabajo tirar por la vida	24. Me cuesta trabajo <b>seguir por la vida</b>
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome	25. Tengo la sensación de estar desmoronándome
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan	26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan
27. Me falta energía para afrontar la labor del docente	27. Me falta energía para afrontar la labor del docente
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna	28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna
29. A veces pienso que el mundo es una basura	29. A veces pienso que el mundo es muy difícil

Tabla 9.

*Subescala de creencias desadaptativas según ítem original e ítem contextualizado*

<b>Ítem Original</b>	<b>Ítem Contextualizado</b>
30. Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos	30. Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos <b>estudiantes</b>
31. Me pagan por enseñar no por formar personas	31. Me pagan por enseñar no por formar personas
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones	32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones
33. El salario del profesor es muy poco motivador	33. El salario del <b>docente</b> es muy poco motivador
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo <b>como docentes</b>
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo	35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen <b>solución</b>

36. Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	36. Incluir <b>estudiantes con necesidades educativas especiales</b> en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto
37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas	37. Ser docente tiene más desventajas que ventajas
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco	38. <b>El sistema educativo</b> pide mucho a cambio de poco
39. La mayoría de padres no asumen su responsabilidad en materia escolar	39. La mayoría <b>de los padres, madres y personas encargadas legales</b> no asumen su responsabilidad en materia escolar
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable	40. La evaluación que <b>los y las estudiantes</b> puedan hacer del <b>docente</b> la considero poco <b>confiable</b>
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	41. La mayoría de los padres, <b>madres y personas encargadas legales</b> exigen al <b>docente</b> más de lo que éste puede dar

Tabla 10.

*Subescala de presiones según ítem original e ítem contextualizado*

<b>Ítem Original</b>	<b>Ítem Contextualizado</b>
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil	42. Realizar <b>Adecuaciones</b> Curriculares me resulta difícil
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe
44. En mis clases hay buen clima de trabajo*	44. En mis clases hay buen <b>ambiente</b> de trabajo*
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones*	45. Los <b>y las estudiantes</b> responden sin ningún problema a mis indicaciones*
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar	46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en <b>llamar la atención</b> que en explicar
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado	47. Acabo las jornadas de trabajo <b>fatigada/o</b>
48. Se me hace muy duro terminar el curso	48. Se me hace muy duro terminar el curso <b>lectivo</b>

49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás	49. A <b>algunos/as</b> estudiantes lo único que les pido es que no me <b>interrumpan</b> mientras enseñe a <b>los y las</b> demás
50. Me siento desbordado por el trabajo	50. Me siento <b>desbordada/o o sobrecargada/o</b> por el trabajo
51. A veces trato de eludir responsabilidades	51. A veces trato de <b>evadir</b> responsabilidades

Tabla 11.

*Subescala de desmotivación según ítem original e ítem contextualizado*

<b>Ítem Original</b>	<b>Ítem Contextualizado</b>
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un docente excelente*	52. Creo <b>que</b> la mayoría de mis <b>estudiantes</b> me consideran <b>una/un</b> docente excelente*
53. Me siento quemado por este trabajo	53. Me siento <b>quemada/o o desgastada/o</b> por este trabajo
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad*	54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad*
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral	55. Estoy lejos de <b>mi ideal</b> laboral
56. He perdido la motivación por la enseñanza	56. He perdido la motivación por la enseñanza
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	57. En igualdad de condiciones económicas ( <b>salario</b> ) cambiaría de trabajo
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante*	58. Conservo en muchos aspectos la ilusión de <b>cuando inicié laboralmente*</b>
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo	59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desganancia	60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desinterés
61. Los padres me valoran positivamente como profesor*	61. <b>Los padres, madres y personas encargadas legales</b> me valoran positivamente como <b>docente*</b>



62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	62. Estoy <b>lejos</b> del ideal de <b>docente</b> con el que comencé a ejercer
63. El trabajo me resulta monótono	63. El trabajo me resulta monótono ( <b>rutinario</b> )
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente	64. Los malos momentos personales <b>de los y las estudiantes</b> me afectan personalmente
65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	65. Considero <b>la capacitación</b> profesional un aspecto <b>necesario e importante</b> en este trabajo*

Tabla 12.

*Subescala de mal afrontamiento según ítem original e ítem contextualizado*

Ítems Originales	Ítems Contextualizados
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste*	66. Me animo fácilmente cuando estoy triste*
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*	67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo*	68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo*
69. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles	69. Mis relaciones con “ <b>jefes/as</b> ” son difíciles
70. La organización del centro me parece buena*	70. La organización del centro <b>educativo</b> me parece buena*
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea*	71. Mis <b>compañeros y compañeras laborales</b> cuentan conmigo para lo que sea*
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo*	72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo*
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas*	73. Mis relaciones sociales fuera del centro <b>educativo</b> (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas*
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera*	74. Dispongo de los medios necesarios ( <b>profesionales y materiales</b> ) para ejercer mi labor como yo quisiera*

75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida	75. El trabajo afecta negativamente otras facetas ( <b>familia, pareja, amigos, etc.</b> ) de mi vida
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros*	76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con compañeros <b>y compañeras laborales*</b>
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	77. Busco ayuda o apoyo <b>en mis compañeros, compañeras, jefe/a, administrativos, etc.;</b> cuando tengo problemas laborales*

#### 5.4. Descripción de las Estrategias para la Sistematización de los Datos

La información se sistematizó por medio del programa de análisis estadístico IBM SPSS versión 23, ya que, al realizar la recolección de datos por medio del Sistema de Encuestas Institucional de la Universidad de Costa Rica, este permite descargar los resultados en versión SPSS, R, y Excel; posteriormente, dicha base fue depurada, con el fin de ser utilizada en el análisis de resultados. Una vez realizada esta depuración de datos, que consiste en el proceso de modificación o eliminación de datos que están incompletos o duplicados; se realizaron los procedimientos específicos de estadísticas descriptivas como es obtener promedios, porcentajes y fiabilidad de la escala y subescalas respectivas, así como de las variables sociodemográficas y laborales. En este programa, también se ejecutó el procedimiento de los análisis de correlaciones de las variables y la obtención de promedios de resultados.

Asimismo, el análisis de correlaciones permitió determinar si las variables estaban o no asociadas, para ello el programa SPSS proporcionó una matriz de correlaciones y ahí se pudieron observar las posibles relaciones. Se debe recordar en este punto que el coeficiente de correlación posee un rango entre -1 a +1, donde lo más cercano a +1 indica una correlación positiva y más cerca de -1 una correlación negativa. El programa proporciona el índice de significancia estadística ( $p$ ) aquí se observa que un asterisco (\*) marca los coeficientes de correlación significativa 0.05 y dos asteriscos (\*\*) los significativos a nivel 0.01 (Castañeda, Cabrera, Navarro y Vries, 2010).

## 5.5. Descripción del Procedimiento Por Seguir

La información del MEP con la interrogante de si cuentan o no con un protocolo de actuación o guías recomendativas para docentes en situaciones de estrés laboral, donde se obtuvo una respuesta negativa sobre este tipo de instrumentos para el cuidado de la salud mental (comunicación personal, 30 de agosto,2019). Posteriormente, se realizó una reunión con la supervisora del circuito 01 de la DREO, MSc. Gréthel Ávila Vargas, quien dio el visto bueno para la ejecución de la investigación.

A continuación, se presentan las fases desarrolladas en el proceso de investigación:

Fase 1. Construcción de los datos sociodemográficos y laborales de la escala.

Fase 2. Validación de la Escala ED-6 y los datos sociodemográficos y laborales por medio de entrevistas cognitivas y equipo asesor.

Fase 3. Contacto a partir de correo electrónico a los sujetos de la muestra por medio de las personas que ostentan la dirección de cada centro educativo.

Fase 4. Recopilación de datos por medio de la Escala ED-6 de manera auto aplicada.

Fase 5. Sistematización de datos por medio del programa IBM SPSS versión 23.

Fase 6. Ejecución de análisis de la base de datos de las diferentes subescalas, la escala total y los datos sociodemográficos y laborales, con el fin de realizar relaciones entre estas variables.

Fase 7. Creación de la guía recomendativa a partir de los resultados y análisis de la escala.

Fase 8. Validación de la guía recomendativa con la supervisora de circuito, el equipo asesor y docentes de los centros educativos, con el fin de solicitar recomendaciones y/o nuevas inserciones a la guía planteada que respondan a sus necesidades.

Fase 9. Diseño final del informe de resultados del diagnóstico de estrés y la guía recomendativa.

Fase 10. Devolución de la guía e informe final. (Fue entregado de forma virtual a cada centro educativo, al igual que a la supervisora del circuito 01 en ambas modalidades (físico y virtual). Asimismo, se envió por correo electrónico a todas las personas que previamente se les había enviado la invitación a participar en el estudio.

## **5. 6. Protección de las Personas Participantes**

En cuanto a las consideraciones éticas y legales, se tomaron en cuenta las siguientes: en primer lugar, se realizó un proceso de revisión y aceptación por parte de la Comisión de Trabajos Finales de Graduación de la Carrera de Psicología en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica y el Comité Ético Científico de la UCR. De igual forma, cabe rescatar, que la estudiante investigadora cuenta con el curso de Buenas Prácticas Clínicas (anexo 4). Es relevante destacar que el proceso ha sido supervisado por el equipo asesor conformado por tres profesionales en Psicología. Además, antes de la validación y aplicación del instrumento se pasó una fórmula de consentimiento informado (anexo 5 y 6) donde las personas decidieron si estaban de acuerdo o no en que su información fuera utilizada para fines académicos investigativos, de igual forma se estableció en este documento el compromiso de resguardar el anonimato de las personas participantes.

Estos consentimientos informados, así como los instrumentos aplicados se guardarán de manera virtual y segura en el Sistema de Encuestas Institucional de la UCR durante los 10 años posteriores a la finalización de la investigación, pasado este tiempo serán desechados. Las precauciones para proteger a la población parten de principios éticos que establecen: un encuadre, la voluntariedad, alcances, beneficios y riesgos, entre otros aspectos. Por último, se realizó una devolución de los resultados obtenidos, respetando la confidencialidad y el anonimato de la información.

## 6. Análisis de resultados

Acorde a la información mostrada en la metodología, en este apartado se presentan los resultados del proceso de investigación, donde se logró obtener un total de 139 respuestas de docentes de diferentes centros educativos del Circuito 01 de la DREO. Por tanto, el primer capítulo de este apartado se enfoca en el primer objetivo específico que trata sobre identificar los niveles de estrés laboral docente en profesionales de educación, por medio de la escala ED-6; se presenta en primera instancia el análisis de variables sociodemográficas y variables laborales, presentando las principales características de la muestra que efectivamente respondió a la encuesta.

En segundo lugar, se hallan los análisis de fiabilidad y validez de las subescalas y de la escala total ED-6, comparando los datos de la escala original, así como de la escala con los respectivos cambios que se efectuaron para realizar esta indagación. En tercer lugar, se presenta el análisis de categorías de cada una de las subescalas (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento), así como la categorización de la totalidad de la escala, aludiendo a la clasificación de los niveles de estrés según Gutiérrez et al (2005) como: muy bajo, bajo, normal, moderado o alto. Por último, se observa el análisis de promedios y cantidad de respuestas en el análisis univariado tanto por subescala como por ítem.

En el segundo capítulo, correspondiente al objetivo específico dos acerca de analizar las correlaciones existentes entre las variables sociodemográficas y laborales con las dimensiones que comprenden el estrés laboral; se muestran los resultados de las relaciones entre la prevalencia de estrés laboral docente, y estas variables. Aquí, se observa cuáles son aquellas variables que tienen más relación entre sí, y desde dónde se obtienen los principales puntos de partida para realizar la guía recomendativa; la cual se observará en el capítulo tres, correspondiente al diseño de una guía recomendativa de autocuidado y

afrontamiento con enfoque de promoción de la salud y prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente, a partir de los resultados obtenidos con la escala y su respectivo análisis.

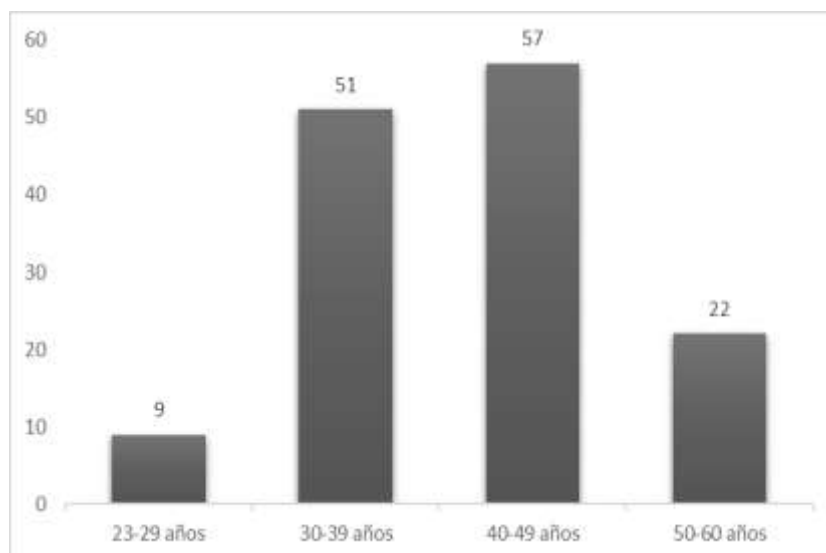
## 6.1. Capítulo 1

### 6.1.1. Caracterización Sociodemográfica y Laboral de la Población

Como primera variable sociodemográfica, se encuentra el sexo de la muestra, donde 22 personas indicaron ser hombres y 117 mujeres. Aquí podemos observar que la mayoría son mujeres en las respuestas de la escala, es decir, las mujeres representan 84% de la muestra mientras que los hombres representan 16%. Asimismo, como segunda variable sociodemográfica, se encuentra la edad de las personas participantes, con un promedio de 42 años, donde la mayor parte de la muestra se concentra en el rango de los 40 a 49 años, el cual tiene una representación del 41%, seguido de los 30 a los 39 años con una representación del 37%, posterior del rango de 50 a 60 años con un 16% y por último de los 23 a los 29 años como un 6% de la totalidad de las personas encuestadas, esto se puede visualizar en la Figura 1.

Figura 1.

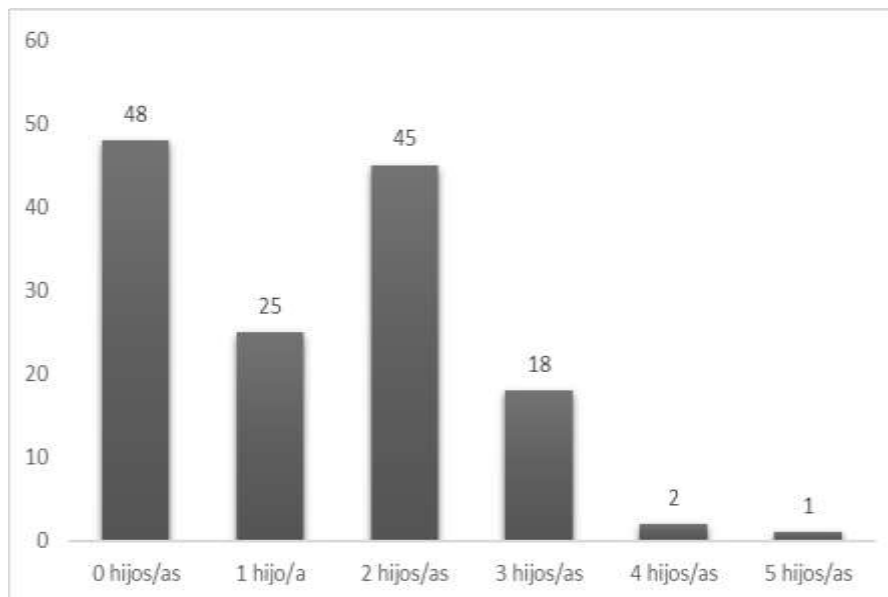
*Distribución de frecuencias del personal docente según rango de edad.*



La tercera y última variable sociodemográfica, hace alusión a la cantidad de hijos/as que poseen las personas entrevistadas, donde se puede observar que 34%, es decir, 48 personas aluden no tener hijos o hijas actualmente. Seguidamente, 45 personas, es decir 32% de la muestra, alude tener dos hijos e hijas, seguido de 1 hijo/a por 25 personas que sería un 18% de la muestra, 3 hijos/as por 18 personas (13%), 4 hijos/as por dos personas (2%) y 5 hijos/as por una persona que sería 1% de la muestra (Figura 2).

Figura 2.

*Distribución de frecuencias del personal docente según cantidad de hijos/as.*

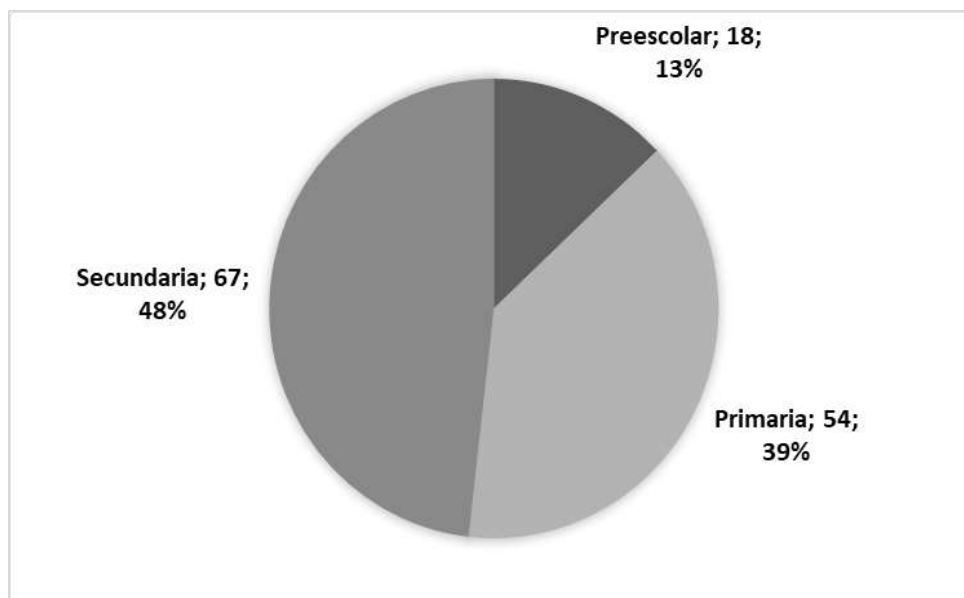


Seguidamente, se presenta la descripción de las variables laborales; la primera de ellas hace alusión a la condición laboral de las personas encuestadas, mostrando que, de estas, un total de 60 personas poseen la condición de propietarios, es decir un 43% y 79 personas poseen la condición de interinos (57%).

Asimismo, tal como se logra observar en la figura 3, respecto al nivel de enseñanza en el que se desempeñan las personas encuestadas, 48% (67 personas) alude pertenecer a centros educativos enfocados en la enseñanza secundaria, 39% (54 personas) pertenecen a centro educativos de enseñanza en primaria y 13% (18 personas) son parte de instituciones enfocados en la enseñanza preescolar.

Figura 3.

*Nivel de enseñanza en el que se desempeñan laboralmente.*

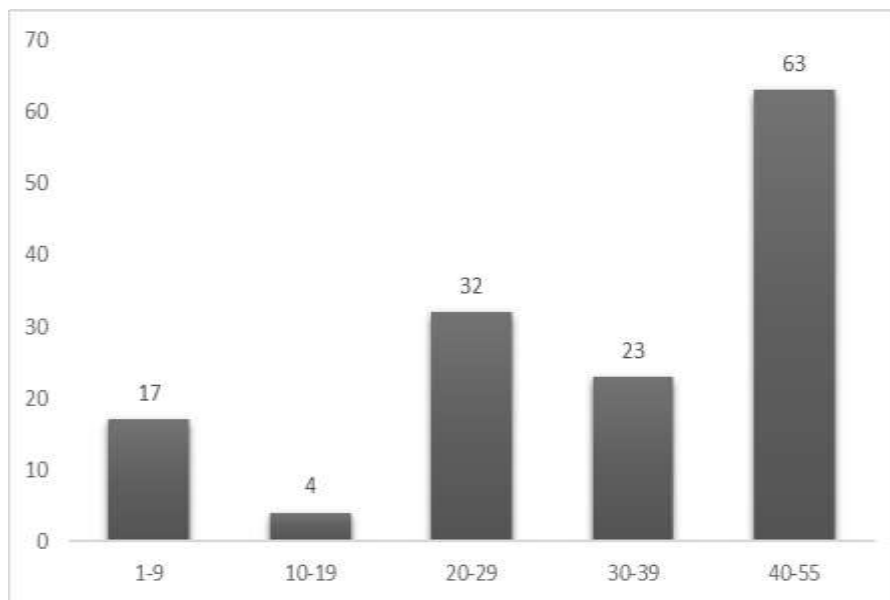




La siguiente variable laboral refiere a la cantidad de lecciones que tiene a cargo la población encuestada, en la figura 4, se logra observar que la mayoría de estos rondan entre las 40 y 55 lecciones asignadas (para el sistema del MEP de 44 a 48 lecciones se contempla como tiempo laboral completo), representando este 45% de la totalidad, seguido por el rango de 20 a 29 lecciones con 23%, continuado por 17% que alude al rango de 30 a 39 lecciones, 12% tiene asignadas entre 1 y 9 lecciones y por último el rango con menos porcentaje (3%) que sería de las 10 a las 19 lecciones semanales.

Figura 4.

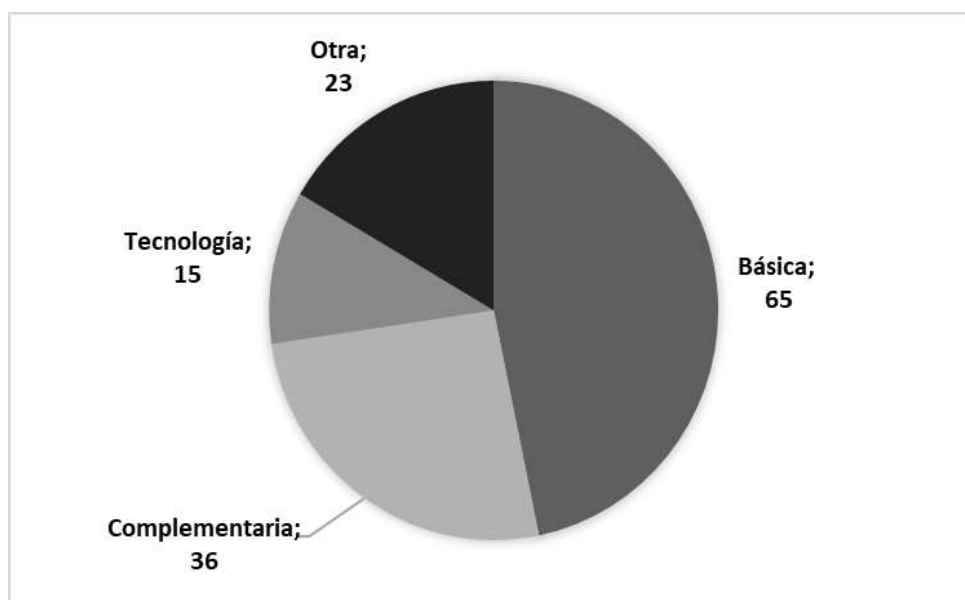
*Distribución del personal docente según número de lecciones asignadas.*



Seguidamente, se encuentra la variable sobre el tipo de materia que imparten las personas encuestadas, donde 65 personas (47%) aluden ser docentes de materias básicas (español, matemática, ciencias y/o estudios sociales), 36 personas (26%) de materias complementarias (inglés, cómputo, religión, entre otras), 23 personas (17%) imparten materias categorizadas como “otras” (esta categoría se añade por parte de la investigación, ya que al ser una diversidad de centro educativos, cierta parte de la muestra responde a la consulta con el área específica en que laboran, y para poder colocarlo en el sistema estadístico se crea la categoría de “otras”, que corresponde a: Educación Especial, Artes Plásticas, Orientación, Servicio de Apoyo o Terapia de Lenguaje, Preescolar) y 15 docentes de tecnologías (11%) (Figura 5).

Figura 5.

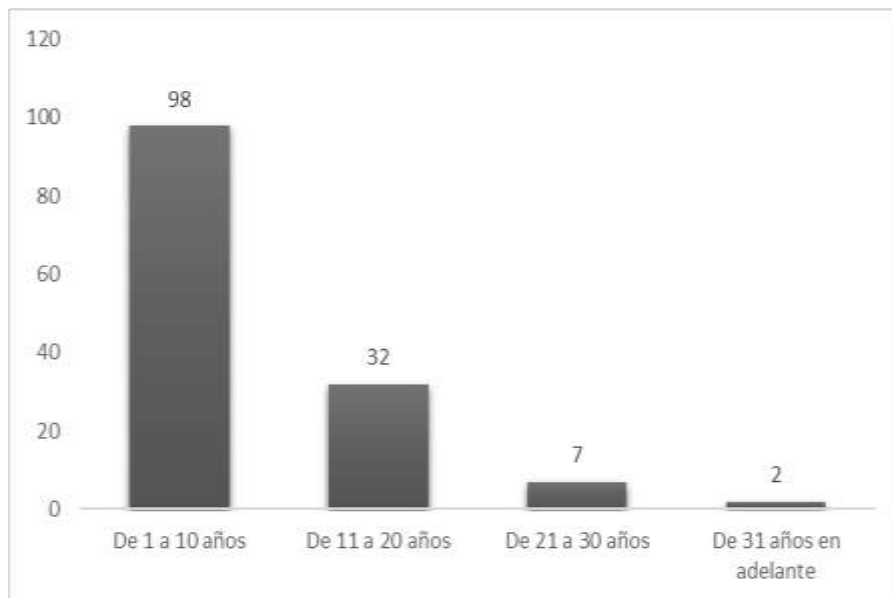
*Distribución del personal docente según tipo de materia que imparte.*



Posteriormente, se enmarca la variable que corresponde a la cantidad de años que tienen las personas encuestadas de trabajar para la institución educativa actual, la cual muestra que 70% de la población posee de 1 a 10 años, seguido de 23% que alude tener entre 11 y 20 años de laborar para el centro educativo, continuado con 5% de personas que tienen de 21 a 30 años y 1% que tiene más de 30 años en la misma institución educativa (Figura 6).

Figura 6.

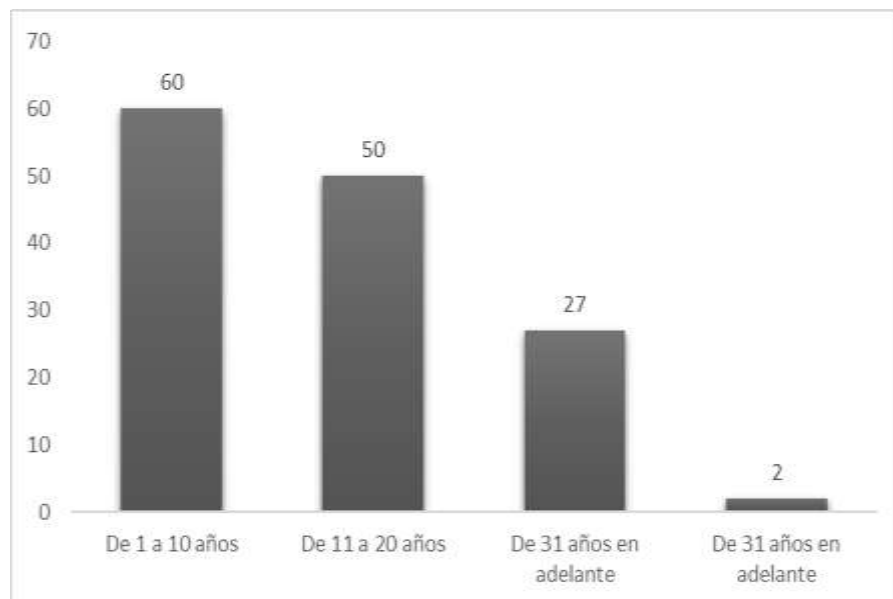
*Distribución de frecuencias del personal docente según cantidad de años laborando en el Centro Educativo.*



Asimismo, se consultó acerca de la cantidad de años laborando para el MEP, donde 43% menciona tener entre 1 y 10 años, 36% entre 11 y 20 años, 19% entre 21 y 30 años, y 1% que posee más de 30 años laborando para el Ministerio de Educación Pública (Figura 7).

Figura 7.

*Distribución de frecuencias del personal docente según cantidad de años laborando en el Ministerio de Educación Pública.*

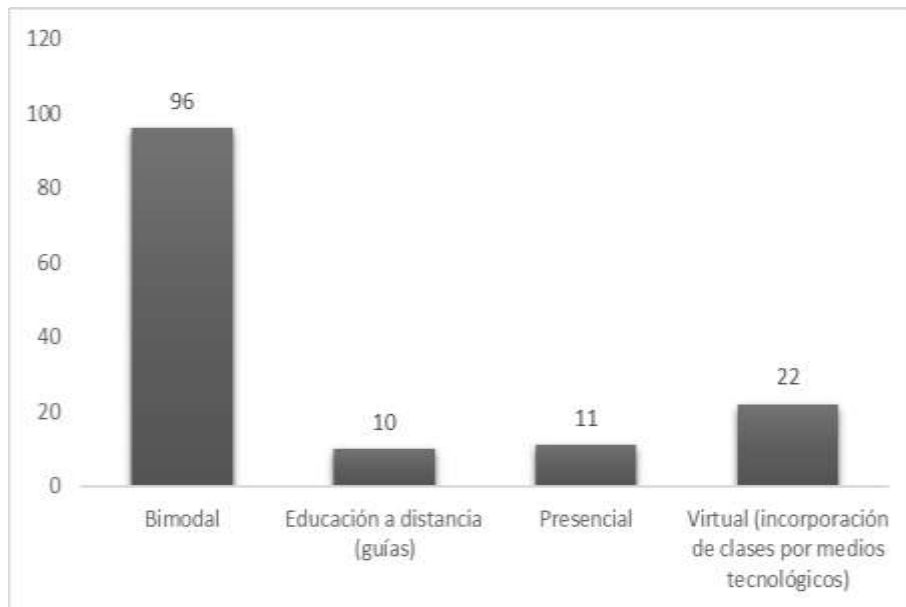


Como última variable laboral se encuentra la metodología utilizada (bimodal, educación a distancia (guías), presencial o virtual (incorporación de clases por medios tecnológicos)) en el último año laboral, ya que debido a la situación mundial por la pandemia COVID-19, se considera que la misma es una variable de interés para el contexto actual y para destacar en esta indagación. Mostrando de esta forma, que 96 personas encuestadas aluden haber utilizado una metodología bimodal lo que corresponde al 69%, 16% que corresponde a 22 personas que mencionan haber utilizado solo metodología basada en lo virtual, 11 personas representado por 8%, mencionan metodología de manera presencial y 10 personas (7%)

indicaron que desarrollaron sus labores por medio de educación a distancia a partir de guías de trabajo (Figura 8).

Figura 8.

*Metodología de clase utilizada en el último año laboral.*



A modo de cierre de las variables sociodemográficas y laborales, se obtuvo información de 139 participantes, tanto hombres como mujeres, sin embargo, con una presencia más alta por parte de las segundas (84%), con un promedio de 42 años para la población, siendo la mayoría padres y/o madres (65%) y con una condición laboral mayoritaria de interinos/as (57%). Asimismo, se observa que la mayoría (45%) trabaja entre 40 y 55 lecciones a la semana, lo que corresponde a tiempo completo, igualmente 70% posee entre 1 y 10 años laborando para el MEP, finalmente 43% posee también entre 1 y 10 años trabajando para el centro educativo actual. Como última variable, se encuentra la metodología de enseñanza utilizada en el último año laboral, donde 96 personas, es decir 69% de la población encuestada, alude haber implementado una

metodología bimodal durante el periodo de pandemia 2020-2021.

Con la caracterización sociodemográfica y laboral anterior, se realiza más adelante el análisis de las correlaciones entre las variables sociodemográficas y laborales respecto al indicador obtenido por medio de la escala de estrés laboral docente; con el objetivo de tener insumos para la elaboración de la guía recomendativa. En el siguiente apartado, se puede encontrar los resultados obtenidos con respecto a los niveles de estrés de la muestra.

### **6.1.2. Resultados de la Escala ED-6**

En este apartado, se observa en primera instancia el análisis de fiabilidad del instrumento utilizado y realizando una comparación con la fiabilidad de la escala original y la fiabilidad de la escala con los cambios realizados para esta indagación. De igual forma, se encuentra el análisis estadístico del instrumento utilizado y sus subescalas y el análisis de resultados por dimensiones.

**6.1.2.1. Análisis de Fiabilidad.** Cuando hablamos de investigaciones cuantitativas, los instrumentos de recolección de información deben estar sujetos a índices de fiabilidad y validez, estos son los que dictan si esta escala puede generar confiabilidad a la hora de evaluar la información, según Pérez (2008, p. 605):

“... la teoría clásica de los tests (TCT) define uno de los conceptos centrales de la psicometría: la confiabilidad de la medida. Esto se explica en términos generales como una correlación entre dos conjuntos de puntuaciones obtenidas con el mismo test [sic] o con formas paralelas del test. Así, el concepto de confiabilidad en la TCT se define como una proporción de varianza entre puntuaciones observadas y la varianza de la puntuación verdadera”.

Por lo tanto, una vez recolectados los datos con la población se procedió analizar

los resultados, y, asimismo, a evaluar los índices de fiabilidad. En el siguiente cuadro se puede observar, el Coeficiente de alfa de *Cronbach* tanto en la escala original como de la escala utilizada para esta investigación con los cambios mencionados en el subapartado de validación de la Escala ED-6. En este sentido, es importante indicar que la mayoría de las subescalas mostraron indicadores alfa de *Cronbach* mayores con respecto a la escala original, siendo solo la subescala de desmotivación la que puntuó un poco más bajo, sin embargo, mostrando índices aceptables (es decir mayores 0,70), por ende, se puede hablar de validez en su uso como se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 13.

*Análisis de fiabilidad del alfa de Cronbach para subescala y escala total según cantidad de ítems, escala original y escala utilizada en este estudio*

<b>Subescala</b>	<b>Cantidad de Ítems</b>	<b>Escala Original (Gutiérrez et al, 2005)</b>	<b>Escala Utilizada en este estudio</b>
Ansiedad	19	0.8920	<b>0.939</b>
Depresión	10	0.8410	<b>0.949</b>
Creencias Desadaptativas	12	0.7687	<b>0.846</b>
Presiones	10	0.7763	<b>0.826</b>
Desmotivación	14	0.8418	<b>0.837</b>
Mal Afrontamiento	12	0.7398	<b>0.805</b>
<b>Escala Total</b>	<b>77</b>	<b>0.93</b>	<b>0.967</b>

Tal como se observa en la tabla 13, la escala original cuenta con una fiabilidad y alfa de *Cronbach* de 0.93 y con los cambios realizados para esta indagación esta incrementa a un 0.96 de fiabilidad y Alfa de *Cronbach*. También, al analizar cada subescala se encuentra que la mayoría de estas incrementan su fiabilidad con los cambios

realizados, la única que posee una disminución es la subescala de desmotivación, que disminuye de 0.84 a 0.83, sin embargo, esta sigue mostrando sus resultados en un índice bueno. Esto se deduce, ya que, el alfa de Cronbach es un coeficiente que toma valores entre 0 y 1, en cuanto más se aproxime al número 1, mayor será la fiabilidad del instrumento (Perez, 2008). Por tanto, podemos concluir que la escala ED-6 posee una fiabilidad de buena a excelente.

**6.1.2.2. Análisis Estadístico de la Escala ED-6 y sus Subescalas.** Anteriormente, se pudo observar tanto las variables sociodemográficas como laborales, presentando las características de la población encuestada, así como el análisis de fiabilidad y validez de la escala total y las subescalas. A continuación, se muestran los análisis de los resultados por subescalas y los resultados generales de la escala.

**6.1.2.2.1. Subescala Ansiedad.** Para la subescala ansiedad, tal como puede observarse en la tabla 14, del total de 139 personas encuestadas 59% se encuentra en niveles altos de ansiedad y 20% en niveles moderados, aunado a ello al sumar los niveles muy bajo, bajo y normal, únicamente 21% de la población se enmarca en estas categorías; por tanto, se visualiza la necesidad de trabajar maneras alternativas de gestionar las emociones asociadas a la ansiedad como lo sería el miedo, la tristeza, preocupación y angustia.

De igual forma, es relevante resaltar que en exceso la ansiedad puede ser nociva, generar una mala adaptación, comprometer la eficacia e inclusive conducir a enfermedades físicas. Por esta razón, puede ocasionar o elevar el uso de sustancias para aliviar el malestar, la tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar decisiones o situaciones (Parihuamán, 2017). Un ejemplo de esto lo podemos observar en el ítem dos que pregunta si “recurso al consumo de sustancias (té de tilo, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar”, donde 18% de la muestra alude un total acuerdo.



Tabla 14.

*Categorización de la Subescala Ansiedad según frecuencia y porcentajes de respuesta*

<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel muy bajo	12	9%
Nivel bajo	7	5%
Nivel normal	10	7%
Nivel moderado	28	20%
Nivel alto	82	59%
Total	139	100%

**6.1.2.2.2. Subescala Depresión.** En segundo lugar, se encuentra la subescala de depresión donde el principal porcentaje se encuentra en el nivel muy bajo con 37% de la población, sin embargo, en segundo lugar, se observa el nivel alto de presencia depresión por estrés laboral, representado por 24%, (tabla 15). Aquí se puede visualizar la presencia de resultados asociados a la melancolía y/o tristeza, sentimientos que pueden llegar a gestionarse desde la prevención terciaria y promoción de la salud (Parihuamán, 2017).

Cabe mencionar, que en esta investigación no se pretende realizar un diagnóstico de depresión anticipada, ya que sería irresponsable, no obstante, como se observa en la tabla 15 existe un porcentaje relevante en el nivel alto en esta subescala, por lo cual nuevamente es necesario enmarcar la importancia de la guía recomendativa, desde una prevención terciaria que apoye el seguimiento y la mejora en las personas docentes. Algunos ejemplos de esto sería que 34% de las personas aluden sentir ganas de llorar, 30% menciona la negatividad ante los problemas del trabajo, 18% la sensación de desmoronamiento y 20% la falta de ilusión ante el futuro.

Tabla 15.

*Categorización de la Subescala Depresión según frecuencia y porcentajes de respuesta*

<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel muy bajo	52	37%
Nivel bajo	9	7%
Nivel normal	16	12%
Nivel moderado	14	10%
Nivel alto	48	24%
Total	139	100%

Un punto importante, es que, si se consideran los porcentajes del nivel moderado, así como los del nivel alto, se obtiene un 34%, que no es muy lejano al porcentaje de personas con niveles bajos en la escala de depresión. Por lo tanto, se vuelve nuevamente a justificar la importancia de tener medidas alternativas de afrontamiento ante situaciones de estrés laboral docente, en donde si bien la mayoría no se ubica en un nivel alto, sí se observa una gran cantidad de participantes que se encuentran en niveles moderado y alto, mostrando que es un fenómeno a lo que hay que prestar atención.

**6.1.2.2.3. Subescala Creencias Desadaptativas.** Respecto a las creencias desadaptativas (tabla 16), los porcentajes se encuentran distribuidos de manera homogénea, en la que ninguno de los niveles posee porcentajes mayores al 27%, el cual corresponde al mayor porcentaje que se encuentra en el nivel muy bajo, sin embargo, podemos observar cómo en el segundo lugar, se halla el nivel moderado con 24%. Aquí, se evalúa todo lo correspondiente a valoraciones negativas que las personas suelen tener a partir de un evento específico, es decir, la indagación sobre el grado de acuerdo del profesor/a sobre temas de enseñanza; se mide si los docentes consideran que la sociedad no valora su labor y por esto pierden el sentido del enseñar, incluyendo el impacto que esto puede tener en la formación

de sus estudiantes (Gutiérrez et al,2005). Por ejemplo 77% mencionan que existe una falta de valoración social del trabajo que realizan como educadores (Tabla 16).

Tabla 16.

*Categorización de la Subescala Creencias Desadaptativas según frecuencia y porcentajes de respuesta*

<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel muy bajo	38	27%
Nivel bajo	16	12%
Nivel normal	26	19%
Nivel moderado	33	24%
Nivel alto	26	19%
Total	139	100%

Nuevamente, un punto importante, si se consideran los porcentajes del nivel moderado, así como los del nivel alto, se obtiene un 43% de la población, donde es importante que se observa una gran cantidad de participantes que se encuentran en niveles moderado y alto en cuanto a creencias desadaptativas.

**6.1.2.2.4. Subescala Presiones.** En cuarto lugar, se observa la subescala de presiones (tabla 17), la cual se encuentra implicada con sentimientos de ansiedad y temor, suele estar presente cuando se cree que solo hay una oportunidad para lograr un objetivo concreto (Gutiérrez et al, 2005). El trabajo bajo presión genera dos tipos de valoraciones: primaria y secundaria; la primaria es la interpretación que hace la persona sobre el evento y la secundaria es la relación entre este evento y los recursos o habilidades para afrontarlo (Rodríguez, 2013).

Aquí se puede observar que estas valoraciones se encuentran en su mayoría en

niveles muy bajos (37%), bajo (19%) y normal (21%), sin embargo, una quinta parte de la población que muestra niveles altos, es decir 21% de la muestra considera que existen presiones constantes y, por tanto, es de suma importancia abordarlo en la guía recomendativa. Un ejemplo de áreas por trabajar hace referencia a la fatiga y sobrecarga de trabajo, ya que 47% enmarca que existe fatiga al concluir con las jornadas de trabajo y 58% alude a la excesiva sobrecarga de trabajo (Tabla 17).

Tabla 17.

*Categorización de la Subescala Presiones según frecuencia y porcentajes de respuesta*

<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Nivel muy bajo	51	37%
Nivel bajo	26	19%
Nivel normal	29	21%
Nivel moderado	4	3%
Nivel alto	29	21%
Total	139	100%

**6.1.2.2.5. Subescala Desmotivación.** En la quinta subescala, la cual trata aspectos de la desmotivación, los puntajes se encuentran iguales en cuanto a un nivel muy bajo y nivel moderado (25%), siendo estos los que más sobresalen en la evaluación, tal y como se observa en la tabla 18. Sin embargo, es importante enmarcar que existe 16% de la población en niveles altos, y que, nuevamente, los porcentajes se encuentran distribuidos de manera proporcional entre los niveles.

Por tanto, se deben trabajar aspectos como razones para ejecutar comportamientos que lleven a la meta, pérdida del entusiasmo, disposición y energía para

realizar una actividad, desesperanza, angustia, entre otros. La desmotivación puede ser considerada “normal”, pero, puede causar serias consecuencias a la persona que la siente (Parihuamán, 2017). Por ejemplo, 60% de las personas aluden ni de acuerdo ni desacuerdo, acuerdo y total acuerdo en sentirse quemadas por el trabajo. Así entonces, estas métricas brindan un punto de partida desde donde abordar la guía recomendativa de acciones por tomar.

Tabla 18.

*Categorización según de la Subescala Desmotivación según frecuencia y porcentajes de respuesta*

<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel muy bajo	35	25%
Nivel bajo	25	18%
Nivel normal	20	14%
Nivel moderado	34	25%
Nivel alto	25	16%
Total	139	100%

**6.1.2.2.6. Subescala Mal Afrontamiento.** Como última subescala, se encuentra mal afrontamiento, la cual mide la incapacidad y/o limitación para enfrentar dificultades que se presentan en la vida. Esto puede ocasionar distanciamiento personal, descontrol, irresponsabilidad, negarse al apoyo social, desorganización y un pensamiento negativo (Parihuamán, 2017). Se observan en esta subescala porcentajes en los niveles muy bajos (41%), bajo (18%) y normal (19%).

Como ejemplo, se puede mencionar que 57% de los educandos mencionan que el aula o aulas donde laboran les resultan acogedoras, así como 83% mencionan poder contar

con sus compañeros y compañeras de trabajo para lo que sea (Tabla 19). Entre las temáticas se enmarcan medidas de afrontamiento positivas sobre la organización relacionadas con la comunicación, participación, relaciones personales y desarrollo de la carrera tipo liderazgos, evaluaciones, incentivos, ambientes laborales seguros, entre otros (Tarradellas, 2008). Por lo tanto, se aprecia que existe un buen soporte entre compañeros y compañeras para afrontar las dificultades laborales.

Tabla 19.

*Categorización de la Subescala Mal Afrontamiento según frecuencia y porcentajes de respuesta*

<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel muy bajo	57	41%
Nivel bajo	25	18%
Nivel normal	26	19%
Nivel moderado	23	17%
Nivel alto	3	2%
No responde	5	3%
Total	139	100%

**6.1.2.2.7. Resumen de Resultados según Subescalas.** En la siguiente tabla se puede observar las puntuaciones más altas en cada una de las subescalas. En cuanto a la subescala de ansiedad, se obtiene que predomina el nivel alto con 59% de la muestra; en la subescala de depresión, se observa el mayor porcentaje (37%) en el nivel muy bajo, seguida de la subescala de creencias desadaptativas (27%), presiones (37%), desmotivación (25%) y mal afrontamiento (41%), que de igual forma obtienen la mayoría de porcentaje en el nivel muy bajo. En la subescala de desmotivación, sucede algo

interesante, ya que posee el mismo porcentaje, es decir 25%, tanto en el nivel muy bajo como en el nivel moderado.

Tabla 20.

*Resumen de resultados por subescala según categorización, frecuencia y porcentaje*

<b>Subescala</b>	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ansiedad</b>	<b>Nivel alto</b>	<b>82</b>	<b>59%</b>
Depresión	Nivel muy bajo	52	37%
Creencias Desadaptativas	Nivel muy bajo	38	27%
Presiones	Nivel muy bajo	51	37%
Desmotivación	Nivel muy bajo	35	25%
Desmotivación	Nivel moderado	34	25%
Mal Afrontamiento	Nivel muy bajo	57	41%

**6.1.2.3. Resultados Generales de la Escala.** Por último, a nivel de escala total se encuentran resultados muy interesantes, donde el nivel alto de estrés laboral es el que predomina con 36% de la población, seguido de un nivel muy bajo con 23%, en tercer lugar, el nivel normal con 22%, seguido de un nivel moderado con 10% y por último, el nivel bajo con 9%, como se presenta en la tabla 21. Como bien se ha enmarcado a lo largo de la investigación, el estrés laboral es un conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas o conductuales de la persona trabajadora, ante situaciones exigentes de sus labores, de la organización o del ambiente laboral (Houtman, I et al., 2007, citado en Sánchez, 2016).

Este fenómeno del estrés laboral puede ser descrito como una sensación incapacidad para hacer frente a una situación laboral, generando altos niveles de angustia que se prolongan por un periodo de tiempo y concluyen con consecuencias psicológicas y físicas negativas. “El trabajo monótono, la sobrecarga de tareas, las presiones de tiempo, la

mala planificación o el escaso poder de decisión, son algunos ejemplos”(Fernández et al., 2015, citado en Sánchez, 2016, p. 7). Su prevalencia de manera constante y a largo plazo, puede generar diagnósticos de Síndrome de *Burnout*, por lo tanto, es sumamente importante abarcar maneras alternativas de gestionar los diferentes componentes del estrés laboral que se plantearon previamente (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones y mal afrontamiento).

Tabla 21.

*Categorización del nivel de estrés de la muestra a partir de los resultados de la Escala ED-6, según frecuencia y porcentaje*

<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel muy bajo	32	23%
Nivel bajo	13	9%
Nivel normal	30	22%
Nivel moderado	14	10%
<b>Nivel alto</b>	<b>50</b>	<b>36%</b>
Total	139	100%

A manera de conclusión, como bien se pudo observar en los resultados previamente mostrados, la escala de ansiedad muestra métricas marcadas en el nivel alto con 59% de representación, por tanto, es importante tomar en cuenta el dato para la creación de la guía recomendativa. Aunque el resto de las subescalas muestran niveles más bajos en sus métricas, es importante enmarcar que desde un inicio se planteó este trabajo desde una perspectiva de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria, ya que se pretendía evaluar a la población para definir la existencia del estrés laboral docente y posteriormente, realizar una guía recomendativa que apoye el seguimiento y la mejora en



las personas docentes. Asimismo, mantener las medidas que han funcionado hasta el momento, enfocando la promoción de la salud como un eje importante de la indagación.

Sin embargo, si en cada subescala se suman los niveles moderados y altos, se visualizan de manera diferente y más ajustada a la realidad de la presencia del estrés laboral docente. Tomando este punto como punto de partida, se podría observar que: en la subescala de ansiedad se tendría un total de 79% de la muestra con niveles de alerta con respecto a estrés laboral, en la subescala de depresión 34%, en la subescala de creencias desadaptativas 43%, en la subescala de presiones 24%, en la subescala de desmotivación 41% y en la subescala de mal afrontamiento 19%.

Continuando con los resultados obtenidos, se subraya la necesidad de realmente abordar el estrés laboral como variable de importante presencia en el circuito 01 de la DREO, y por lo tanto, trabajar desde la prevención terciaria a partir de acciones para la recuperación mediante una correcta evaluación, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación (física, psicológica o social); con el fin de facilitar la adaptación y contribuir a prevenir o a reducir al máximo las consecuencias negativas que puede obtener esta muestra en un futuro (Julio et al, 2011).

Para concluir, es importante enmarcar que se espera que estos resultados muestren una pincelada de la necesidad de salud mental dentro del gremio de la educación y promover indagaciones en el resto de los circuitos de la DREO, así como otras direcciones regionales, y que se puedan abarcar medidas desde la prevención primaria por medio del control de factores causales.

### ***6.1.3. Análisis Univariado: Prevalencias por Ítem***

En este apartado, podemos observar los promedios originados en cada uno de los ítems de la escala acorde a las subescalas descritas. En las filas, se observa el ítem presentado y en las columnas se observa la frecuencia de respuestas en las categorías de la

escala: en total desacuerdo, desacuerdo, ni acuerdo ni desacuerdo, acuerdo o total acuerdo. Se torna de importancia la información aquí presentada, ya que permite visualizar las áreas de mayor trabajo en el objetivo final de este estudio: diseñar una guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de promoción de la salud y prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente. En las tablas subsiguientes, se enmarcan en resaltado gris y negrita los datos de ítems que llaman la atención debido a la cantidad de respuestas acorde a los resultados que son mencionados en el análisis de cada subescala a continuación.

**6.1.3.1. Subescala Ansiedad.** La primera subescala denominada ansiedad, se compone de un total de 19 ítems que hacen referencia a la indagación de aspectos y síntomas que se pueden presentar en la ansiedad por estrés laboral, como, por ejemplo: consumo de sustancias; sobre pensar; cambios en el hábito del sueño y alimentación; preocupación y tensión constante. Tal como puede observarse en la tabla 22, 20.57% alude no consumir sustancias para aliviar el malestar, sin embargo, existe 18% que se encuentra en total acuerdo en realizar este tipo de ingesta. Asimismo, 67% menciona estar pensando constantemente en el transcurso del día sobre el trabajo, 50% considera que por esta razón se están alterando los hábitos de sueño, así como 33% considera que la tensión del trabajo está alterando sus hábitos alimenticios.

Entre otros de los ítems que más llaman la atención, resalta que 48% alude estar en total acuerdo sobre la preocupación de estar expuesto a cambios en el trabajo donde no tienen control y 57% comenta estar en total acuerdo respecto al hecho de que deben actuar con más tranquilidad en las tareas laborales. Por otro lado, 65% responde que los problemas regulares no los ponen agresivos, sin embargo, existe un 15% de las personas encuestadas que aluden estar en acuerdo o total acuerdo con este ítem. A continuación, se puede observar la totalidad de frecuencias de respuestas a esta subescala.

Tabla 22.

*Análisis univariado descriptivo para la subescala de ansiedad*

Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
1. Se me dificulta tranquilizarme tras los contratiempos	19	22	59	25	14
2. Recorro al consumo de sustancias (té de tilo, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar	62	17	18	17	25
3. Al pensar en el trabajo me siento intranquila/o	15	27	46	27	24
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo	9	12	25	<b><u>39</u></b>	<b><u>54</u></b>
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes	14	19	61	20	25
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tensa/o	12	19	44	35	29
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño (pesadillas, insomnio, dormir menos o más, parálisis del sueño, etc.)	22	14	34	<b><u>32</u></b>	<b><u>37</u></b>
8. Me preocupa estar expuesta/o a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control	22	17	33	<b><u>24</u></b>	<b><u>43</u></b>
9. Se me dificulta concentrarme cuando me pongo a trabajar	34	26	39	20	20

10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal	60	24	27	17	11
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud física	22	22	41	25	29
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración	46	29	25	26	13
13. Hay tareas laborales que afronto con temor	35	24	29	23	28
14. Debería de actuar con más tranquilidad en las tareas laborales.	18	11	30	<b><u>27</u></b>	<b><u>53</u></b>
15. En el centro educativo se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	78	21	22	13	5
16. Los problemas laborales me ponen agresiva/o	67	23	28	13	8
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo	54	30	32	15	8
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	41	16	36	<b><u>17</u></b>	<b><u>29</u></b>
19. En el centro educativo se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso	61	26	25	15	12

**6.1.3.2. Subescala Depresión.** Por otra parte, la subescala de depresión consta de 10 ítems que mencionan los posibles síntomas de la depresión dentro del estrés laboral docente. Entre algunos de los temas que se observan en esta subescala se hallan: ganas de llorar, negatividad, constante tristeza, falta de energía e ilusión, entre otros. De las respuestas obtenidas, se logra vislumbrar, que, en todos los ítems, la mayoría de las personas puntúan el total desacuerdo, sin embargo, 34% de las personas aluden sentir ganas de llorar, 30% menciona la negatividad ante los problemas del trabajo, 18% la sensación de desmoronamiento y 20% la falta de ilusión ante el futuro. Esto se puede observar en la tabla 23.

Tabla 23.

*Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Depresión*

<b>Ítem</b>	<b>Total desacuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Ni acuerdo ni desacuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Total acuerdo</b>
20. A menudo siento ganas de llorar	45	31	30	<b><u>18</u></b>	<b><u>15</u></b>
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	45	33	28	14	19
22. Tiendo a ser negativa/o ante los problemas del trabajo	52	29	16	<b><u>22</u></b>	<b><u>20</u></b>
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí	49	27	32	15	16
24. Me cuesta trabajo seguir por la vida	84	19	18	10	8
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome	64	35	15	<b><u>13</u></b>	<b><u>12</u></b>
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan	55	23	25	17	19

27. Me falta energía para afrontar la labor del docente	40	33	26	20	20
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna	76	17	18	<b>13</b>	<b>15</b>
29. A veces pienso que el mundo es muy difícil	60	23	28	14	14

**6.1.3.3. Subescala Creencias Desadaptativas.** La tercera subescala sobre creencias desadaptativas consta de un total de 12 ítems que hacen mención a temas relacionados con: salario, el valor social del trabajo docente, formación de estudiantes, ventajas y desventajas del trabajo, el sistema educativo y la labor de padres, madres y encargados dentro del proceso educativo. Entre las principales respuestas se logra visualizar que 83% de las personas encuestadas aluden que la formación de personas es importante dentro de su labor como docente, 77% mencionan que existe una falta de valoración social del trabajo que realizan como educadores, enmarcando 35% que el salario es poco motivador, asimismo, 54% alude que el sistema educativo pide más de lo que este brinda para realizar el trabajo respectivo y 63% enmarca la falta de involucramiento de los padres, madres y personas encargadas del estudiantado en el proceso formativo. Se enmarca que 47% evalúa como total desacuerdo y desacuerdo que ser docente tiene más desventajas que ventajas; 43% están en acuerdo de que la evaluación que las personas estudiantes puedan hacer de la persona docente la consideran poco confiable y 54% considera que la mayoría de los padres, madres y personas encargadas legales exigen al docente más de lo que éste puede dar. Estas respuestas se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 24.

*Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Creencias Desadaptativas*

Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
30. Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos estudiantes	72	16	33	11	7
31. Me pagan por enseñar no por formar personas	<b><u>98</u></b>	<b><u>17</u></b>	18	1	5
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones	97	15	15	6	6
33. El salario del docente es muy poco motivador	21	28	<b><u>41</u></b>	<b><u>17</u></b>	<b><u>32</u></b>
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo como docentes	12	5	15	<b><u>24</u></b>	<b><u>83</u></b>
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen solución	60	25	37	8	9
36. Incluir estudiantes con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	48	20	43	13	15
37. Ser docente tiene más desventajas que ventajas	<b><u>48</u></b>	<b><u>27</u></b>	46	9	9
38. El sistema educativo pide mucho a cambio de poco	12	14	38	<b><u>21</u></b>	<b><u>54</u></b>
39. La mayoría de los padres, madres y personas encargadas legales no asumen su responsabilidad en materia escolar	2	15	34	<b><u>39</u></b>	<b><u>49</u></b>
40. La evaluación que los y las estudiantes	19	18	42	<b><u>25</u></b>	<b><u>35</u></b>

puedan hacer del docente la considero poco confiable					
41. La mayoría de los padres, madres y personas encargadas legales exigen al docente más de lo que éste puede dar	12	19	33	<b><u>27</u></b>	<b><u>48</u></b>

**6.1.3.4. Subescala Presiones.** La subescala sobre presiones laborales consta de 10 ítems que hablan de temas relacionados a adecuaciones curriculares, ambiente en el trabajo, fatiga en las jornadas de trabajo, sobrecarga laboral y evadir responsabilidad. Entre las respuestas, se puede observar que 37% está en acuerdo que realizar adecuaciones curriculares resulta difícil, 82% hace mención de que existe un buen clima de trabajo en las clases, 47% enmarca que existe fatiga al concluir con las jornadas de trabajo, 58% alude estar en acuerdo y total acuerdo en la excesiva sobrecarga de trabajo, así como también 73% mencionan que normalmente no evaden responsabilidad, sin embargo 16% de las personas consideran que esto sí sucede a veces. Lo mencionado anteriormente se puede visualizar en la tabla 25.



Tabla 25.

*Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Presiones*

Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
42. Realizar Adecuaciones Curriculares me resulta difícil	31	27	29	<b><u>33</u></b>	<b><u>19</u></b>
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	27	40	37	17	18
44. En mis clases hay buen ambiente de trabajo*	7	5	13	<b><u>39</u></b>	<b><u>75</u></b>
45. Los y las estudiantes responden sin ningún problema a mis indicaciones*	7	14	28	49	41
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en llamar la atención que en explicar	56	40	24	11	8
47. Acabo las jornadas de trabajo fatigada/o	17	26	31	<b><u>23</u></b>	<b><u>42</u></b>
48. Se me hace muy duro terminar el curso lectivo	36	22	35	26	20
49. A algunos/as estudiantes lo único que les pido es que no me interrumpan mientras enseño a los y las demás	63	32	21	9	14
50. Me siento desbordada/o o sobrecargada/o por el trabajo	9	29	21	<b><u>26</u></b>	<b><u>54</u></b>
51. A veces trato de evadir responsabilidades	<b><u>82</u></b>	<b><u>20</u></b>	15	<b><u>10</u></b>	<b><u>12</u></b>

**6.1.3.5. Subescala Desmotivaciones.** La subescala desmotivaciones la componen un total de 14 ítems y trata temáticas relacionadas a sentirse quemado/a por el trabajo; la contribución del trabajo a la sociedad; junto a la valoración por parte de las personas encargadas; el ideal laboral, la motivación y constante capacitación laboral. Entre las principales respuestas, se encuentra que 40% de las personas aluden un total desacuerdo y desacuerdo en sentirse quemadas por el trabajo, donde el mismo porcentaje menciona estar total acuerdo y acuerdo con este ítem, 23% personas mencionan encontrarse lejos de su ideal laboral, sin embargo, 45% menciona un total desacuerdo y desacuerdo a cambiar de trabajo en las mismas condiciones laborales y 34% de las personas aluden un total de acuerdo y acuerdo con esta afirmación. Otro punto importante de análisis sería que, aunque 68% menciona estar en desacuerdo con el poco disfrute, 12% responden un total acuerdo y acuerdo a que pocas cosas le hacen disfrutar de este trabajo y 34% considera que los malos momentos personales de los y las estudiantes les afectan personalmente. Por último, 88% mencionan la importancia de estar en constante capacitación profesional para laborar como docentes. En la tabla 26 se pueden observar estas respuestas.

Tabla 26.

*Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Desmotivación*

Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
52. Creo que la mayoría de mis estudiantes me consideran un docente excelente*	2	9	29	49	50
53. Me siento quemada/o o desgastada/o por este trabajo	34	21	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>33</b>
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad*	2	2	4	36	95

55. Estoy lejos de mi ideal laboral	47	26	34	<b>23</b>	<b>9</b>
56. He perdido la motivación por la enseñanza	69	22	25	16	7
57. En igualdad de condiciones económicas (salario) cambiaría de trabajo	<b>47</b>	<b>15</b>	30	<b>20</b>	<b>27</b>
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión de cuando inicié laboralmente*	12	10	35	32	50
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo	71	24	28	7	9
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desinterés	66	26	26	8	13
61. Los padres, madres y personas encargadas legales me valoran positivamente como docente*	4	8	30	58	39
62. Estoy lejos del ideal de docente con el que comencé a ejercer	60	30	31	12	6
63. El trabajo me resulta monótono (rutinario)	52	34	29	13	11
64. Los malos momentos personales de los y las estudiantes me afectan personalmente	20	27	44	<b>25</b>	<b>23</b>
65. Considero la capacitación profesional un aspecto necesario e importante en este trabajo*	5	1	11	16	106

**6.1.3.6. Subescala Mal Afrontamiento.** Como última subescala, se encuentra el mal afrontamiento, compuesta por un total de 12 ítems que tratan temas sobre: ambiente laboral, cambio en el trabajo y relaciones tanto laborales como personales. Como puntos importantes de análisis se encontró que 57% menciona que el aula o aulas donde laboran les resultan acogedoras, así como una buena percepción de adaptación a los cambios (60%).

Otro punto importante es que 81% de la muestra menciona un total desacuerdo y desacuerdo en la dificultad de las relaciones con sus jefes/as, y solo 6% aluden un total acuerdo, así como 83% mencionan poder contar con sus compañeros y compañeras de trabajo para lo que sea y solo tres personas aluden un total desacuerdo. Por último, 44% de las personas consideran que el trabajo no afecta otras facetas de su vida con familia, pareja y/o amigos/as, sin embargo 37% de la muestra encuestada aluden un acuerdo y total acuerdo ante esta afirmación. Un punto importante ante esta subescala es que 5 personas solo respondieron el 80% total de la encuesta, por lo cual aquí podemos observar 5 respuestas perdidas, y, por lo tanto, cuando se suma el total de respuestas por ítem se tiene un total de 134, en lugar de 139 respuestas.

Tabla 27.

*Análisis univariado descriptivo para la Subescala de Mal Afrontamiento*

<b>Ítem</b>	<b>Total desacuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Ni acuerdo ni desacuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Total acuerdo</b>
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste*	8	11	50	32	33
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*	13	8	34	<b>33</b>	<b>46</b>
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo*	4	5	41	<b>38</b>	<b>46</b>
69. Mis relaciones con “jefes/as”son difíciles	<b>96</b>	<b>17</b>	13	5	3
70. La organización del centro educativo me parece buena*	7	14	37	29	47
71. Mis compañeros y compañeras laborales cuentan conmigo para	3	4	12	<b>42</b>	<b>73</b>

lo que sea					
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo	1	5	40	44	44
73. Mis relaciones sociales fuera del centro educativo (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas*	0	5	11	36	82
74. Dispongo de los medios necesarios (profesionales y materiales) para ejercer mi labor como yo quisiera*	4	4	23	45	58
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas (familia, pareja, amigos, etc.) de mi vida	<b>38</b>	<b>23</b>	21	<b>36</b>	<b>16</b>
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con compañeros y compañeras laborales*	4	12	26	40	52
77. Busco ayuda o apoyo en mis compañeros, compañeras, jefe/a, administrativos, etc.; cuando tengo problemas laborales*	7	16	19	22	70

En síntesis, acorde a este análisis univariado, podemos observar los promedios de las respuestas de la población encuestada determinando que existen diferentes rangos de puntuaciones. Entre los ítems que más llaman la atención se encuentra en la subescala ansiedad que 67% menciona estar pensando constantemente en el transcurso del día sobre el trabajo y 50% considera que por esta razón se están alterando los hábitos de sueño. En la subescala de depresión se enmarca que 30% de las personas mencionan la negatividad ante los problemas del trabajo, 18% la sensación de desmoronamiento y 20% la falta de ilusión ante el futuro. En la *subescala de creencias desadaptativas* 35% considera que el salario es poco motivador, asimismo 54% alude que el sistema educativo pide más de lo que este

brinda para realizar el trabajo respectivo. En la *subescala de presiones* sobresale que 47% enmarca que existe fatiga al concluir con las jornadas de trabajo y 58% alude a la excesiva sobrecarga de trabajo. Por otro lado, en la *subescala de desmotivación* 40% de las personas aluden un total desacuerdo y desacuerdo en sentirse quemadas por el trabajo, sin embargo, el mismo porcentaje (40%) menciona estar total acuerdo y acuerdo con este ítem; enmarcado en la última *subescala de afrontamiento* que 37% alude que el trabajo afecta otras facetas de su vida con familia, pareja y/o amigos/as.

Por lo mencionado, así como en el apartado anterior, se logra observar que existen puntos de alerta donde se debe trabajar desde la prevención terciaria y la promoción de la salud. Realizar acciones para la recuperación mediante una correcta evaluación, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación; enmarcando la importancia del seguimiento y minimizar los sufrimientos, facilitar la adaptación y contribuir a prevenir o reducir al máximo las consecuencias negativas (Julio et al, 2011).

## 6.2. Capítulo 2

### 6.2.2. Análisis de correlaciones entre las variables sociodemográficas y laborales con las dimensiones que comprenden el estrés laboral docente: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento

Cuando se habla de un análisis de correlaciones, este se utiliza con el fin de determinar si existe una relación o asociación entre las variables de interés. El programa SPSS proporciona una matriz de correlaciones y aquí se pueden observar las posibles relaciones. Como se indicó anteriormente, el coeficiente de correlación posee un rango entre -1 a +1, donde lo más cercano a +1 indica una correlación positiva y más cerca de -1 una correlación negativa. El programa proporciona el índice de significancia estadística ( $p$ ) aquí se observará que un asterisco (\*) marca los coeficientes de correlación significativa 0.05 y dos asteriscos (\*\*) los significativos a nivel 0.01. Es decir, entre 0 y 0.10 se considera una correlación inexistente, entre 0.10 y 0.29 se cataloga como una correlación débil, entre 0.30 y 0.50 es una correlación moderada y entre 0.50 y 1.00 se categoriza como una correlación fuerte (Castañeda, Cabrera, Navarro y Vries, 2010).

Tabla 28.

#### Análisis de correlación de Pearson entre las subescalas de la Escala ED-6

Subescala	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal afrontamiento
Ansiedad	-	.779**	.455**	.621**	.511*	.493**
Depresión	-	-	.494**	.679**	.631*	.550**
Creencias desadaptativas	-	-	-	.697**	.621*	.315**
Presiones	-	.-	-	-	.725*	.589**
Desmotivación	-	-	-	-	-	.594**
Mal afrontamiento	-	-	-	-	-	-

**Nota:** n=139, \*  $p \leq 0.05$ , \*\* $p \leq 0.001$

Aunado a lo anterior, entre los principales resultados se puede observar que, de las seis subescalas, existen dos (ansiedad y mal afrontamiento) que no tienen correlaciones con ninguna de las variables, tanto sociodemográficas como laborales. Mientras las demás subescalas (depresión, creencias desadaptativas, presiones y desmotivación) sí poseen correlaciones con algunas de estas variables, a continuación, se describen en detalle estas correlaciones.

**6.2.2.1. Correlaciones de Pearson entre la subescala depresión y las variables sociodemográficas y laborales.** Como se puede visualizar en la siguiente tabla, al ejecutar el análisis de correlaciones existe una correlación positiva, aunque baja, entre la subescala de depresión y el nivel de enseñanza (.311\*\*) donde laboran las personas participantes. Por ende, se procede a realizar un análisis de medias y desviaciones estándar de estas variables a modo de tablas de contingencia para la búsqueda de posibles explicaciones a la aparición de correlaciones.

Tabla 29.

*Análisis de correlación entre la Subescala Depresión y la variable nivel de enseñanza*

<b>Subescala</b>	<b>Variable laboral</b>	<b>Correlación de Pearson</b>
Depresión	Nivel de enseñanza	.311**

Se observa que del total de la muestra (n=139), 67 personas que laboran en el nivel de secundaria, presentan una media en la subescala depresión de 26,7, destacando un promedio por encima de los otros niveles de enseñanza (preescolar 17,1 y primaria 20,9), y por tanto, aludiendo al porqué existe una correlación positiva.



Tabla 30.

*Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Depresión y la variable nivel de enseñanza*

<b>Nivel de enseñanza</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desviación estándar</b>
Preescolar	17.1111	18	7.0867
Primaria	20.9814	54	9.7429
Secundaria	26.7313	67	12.570
Total	23.2517	139	11.446

**6.2.2.2 Correlaciones de Pearson entre la subescala creencias desadaptativas y las variables sociodemográficas y laborales.** Asimismo, se ejecuta el análisis de correlación de Pearson para la subescala de creencias desadaptativas, donde muestra que posee de igual forma que la subescala de depresión, una correlación positiva, aunque baja nuevamente, con el nivel de enseñanza (.227\*\*). Esto se observa en la siguiente tabla.

Tabla 31.

*Análisis de correlación entre la Subescala Creencias Desadaptativas y la variable nivel de enseñanza*

<b>Subescala</b>	<b>Variable laboral</b>	<b>Correlación de Pearson</b>
Creencias desadaptativas	Nivel de enseñanza	.227**

Por ende, se procede a obtener la media y desviación estándar entre esta variable junto a la subescala. Se observa que nuevamente, del total de muestra (n=139), 67 personas que laboran en el nivel de secundaria, presentan una media del 36,3 en la subescala de creencias desadaptativas, destacando de los otros niveles de enseñanza

(preescolar 32,6 y primaria 30,7), y por tanto aludiendo al porqué existe una correlación positiva, donde se puede observar por medio de la tabla de contingencia que las personas educadoras del nivel de enseñanza secundaria poseen una media más alta en términos descriptivos que las personas docentes de los niveles de preescolar y primaria. Esto se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 32.

*Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Creencias Desadaptativas y la variable nivel de enseñanza*

<b>Nivel de enseñanza</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desviación estándar</b>
Preescolar	32,6111	18	7,0639
Primaria	30,7962	54	8,0572
Secundaria	36,3880	67	9,5536
Total	33,726	139	9,0384

**6.2.2.3. Correlaciones de Pearson entre la subescala presiones y las variables sociodemográficas y laborales.** Con respecto al análisis de correlación de la subescala de presiones, se obtiene que la misma posee correlación con dos variables, sin embargo, se observa que solo una correlaciona de manera positiva la cual corresponde a nivel de enseñanza (.225\*\*), mientras con la variable cantidad de hijos/as se correlaciona de manera negativa (-.240\*). Esto se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 33.

*Análisis de correlación entre la Subescala Presiones y las variables nivel de enseñanza y cantidad de hijos/as*

<b>Subescala</b>	<b>Variable laboral</b>	<b>Correlación de Pearson</b>
Presiones	Nivel de enseñanza	.225**
Presiones	Cantidad de hijos/as	-.240*

De modo que, se procede a obtener la media y desviación estándar de dichas variables, y se observa lo siguiente: para la variable de nivel de enseñanza del total de la muestra (n=139), se obtiene por tercera ocasión que 67 personas que laboran en el nivel de secundaria, presentan una media de 27,5 de la muestra, destacando de los otros niveles de enseñanza (preescolar 23,2 y primaria 23,8), por tanto, aludiendo a que este nivel de enseñanza posee niveles más altos respecto a la percepción de presiones laborales. Esto se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 34.

*Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Presiones y la variable nivel de enseñanza*

<b>Nivel de enseñanza</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desviación estándar</b>
Preescolar	23,2222	18	6,4494
Primaria	23,8148	54	6,9718
Secundaria	27,5223	67	8,8203
Total	25,5251	139	8,0481

Con respecto a la variable cantidad de hijos/as, se visualiza que del total de la muestra (n=139) a menor cantidad de hijos sube la media de la subescala presiones, es decir, las personas que no tienen hijos indican una media de 27,7 y las personas que solo poseen un hijo/a una media de 27,9, importante aclarar que no se coloca como punto de referencia la media (33) de la persona que posee 5 hijos/as, ya que, es solo una persona, y no se puede realizar un punto de partida. Por lo tanto, esto muestra el porqué de la significancia negativa, se refiere entonces que a mayor cantidad de hijos/as menor la presencia de presión y por el contrario a menor cantidad de hijos e hijas las personas podrían estar teniendo mayor presencia de presiones laborales, aludiendo, que los descendientes son factores protectores para esta parte específica del estrés laboral docente (Ver tabla 35).

Tabla 35.

*Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Presiones y la variable cantidad de hijos/as*

<b>Cantidad de hijos/as</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desviación estándar</b>
0	27.770	48	8.7135
1	27.96	25	8.6143
2	22.5333	45	6.686
3	23.9444	18	6.1498
4	19	2	0
5	33	1	.
Total	25.5251	139	8.0481

**6.2.2.4. Correlaciones de Pearson entre la subescala desmotivación y las variables sociodemográficas y laborales.** Como última subescala con presencia de correlaciones, se encuentra la desmotivación, la cual obtiene resultados muy interesantes. Aquí, se observa que la misma muestra una correlación, aunque baja, con dos variables específicas que serían sexo (-.245\*\*) y cantidad de años laborando en el MEP (.234\*\*). Sin embargo, es importante aclarar que con la variable sexo la significancia es negativa y con la variable de cantidad de años laborando en el MEP es positiva. Esto se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 36.

*Análisis de correlación entre la Subescala Desmotivación y las variables sexo y cantidad de años laborando en el MEP*

<b>Subescala</b>	<b>Variable laboral</b>	<b>Correlación de Pearson</b>
Desmotivación	Sexo	-.245**
Desmotivación	Cantidad de años laborando en el MEP	.234**

En las siguientes tablas se logra observar las medias y desviaciones estándar de las correlaciones previamente mencionadas. En estas, se vislumbra que en cuanto a la correlación de la subescala de desmotivación con la variable sexo, del total de la muestra (n=139) corresponde a 22 hombres y 117 mujeres, donde aunque estos primeros son una menor proporción, poseen una media más alta en la subescala de desmotivación de 36,4, frente a un promedio de 30,00 en el caso de las mujeres, dejando como resultado que los hombres puntúan más alto en cuanto a desmotivación se refiere, dato muy interesante que se contemplará en el apartado de análisis.

Tabla 37.

*Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Desmotivación y la variable sexo*

<b>Sexo</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desviación estándar</b>
Hombre	36,4545	22	11,0614
Mujer	30,0085	117	9,0530
Total	31,0287	139	9,6481

En segundo lugar, la variable de cantidad de años trabajando en el MEP indica del total de la muestra (n=139) a más alta la cantidad de años, más alta es la media y por tanto, presencia de la desmotivación como factor del estrés laboral docente; colocando la media más alta (34,7) en las personas que poseen de 21 a 30 años de trabajo con la institución (Ver tabla 38).

Tabla 38.

*Análisis de media y desviación estándar entre la Subescala Desmotivación y la variable cantidad de años laborando para en el MEP*

<b>Cantidad de años laborando en el MEP</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desviación estándar</b>
De 1 a 10 años	28,5833	60	10,5111
De 11 a 20 años	31,94	50	8,5294
De 21 a 30 años	34,7037	27	8,7609
De 31 años en adelante	32	2	0
Total	31,0287	139	9,6481

### 6.2.3. Análisis de correlaciones entre las variables sociodemográficas y laborales con la escala total

A nivel de la escala total ED-6, también se ejecuta el análisis de correlaciones tanto para las variables sociodemográficas como laborales, dejando esto como resultado una correlación significativa positiva, nuevamente baja, con la variable laboral de nivel de enseñanza (.266). Esto se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 39.

*Análisis de correlación entre la Escala Total y la variable nivel de enseñanza*

<b>Subescala</b>	<b>Variable laboral</b>	<b>Correlación de Pearson</b>
Escala total	Nivel de enseñanza	.266

Por lo tanto, se procede a obtener la media y desviación estándar entre esta variable y la subescala. Se observa que del total de la muestra (n=139), 67 personas que laboran en el nivel de secundaria, presentan una media de 205,14, destacando de los otros niveles de enseñanza (preescolar 173,1 y primaria 179,2), y por tanto aludiendo al porqué existe una correlación positiva. Esto se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 40.

*Análisis de media y desviación estándar entre la Escala Total y la variable nivel de enseñanza*

<b>Nivel de enseñanza</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desviación estándar</b>
Preescolar	173,1666	18	42,6148
Primaria	179,1851	54	42,5538
Secundaria	206,1492	67	55,9600
Total	191,4028	139	51,2272

Por lo tanto, se observa, a manera de resumen, que al ejecutar un análisis de correlaciones entre los datos sociodemográficos y los resultados obtenidos, se puede concluir que la variable laboral nivel de enseñanza es la que se muestra constante en las correlaciones con las subescalas, manifestándose presente con una significancia positiva en la subescalas de: depresión (.311\*\*), creencias desadaptativas (.311\*\*) y presiones (.225\*\*); dejando al nivel secundaria con las medias más altas en cada una de estas subescalas.

De igual forma, se obtuvo otros resultados interesantes como: la correlación de presiones con la cantidad de hijos/as (-.240\*), que mostró que a mayor cantidad de hijos/as, menor presencia de presión como variable de estrés laboral docente, lo que indicó que los hijos/as podrían estar fungiendo como factor protector para las personas docentes. Asimismo, se localizó correlación entre la subescala desmotivación con la variable sociodemográfica sexo (-.245\*\*), la cual dejó como resultado que los hombres puntúan más alto en cuanto a desmotivación se refiere, siendo estos una cantidad significativamente menor de la muestra. Además, la variable cantidad de años de trabajar en el MEP (.234\*\*), variable laboral que correlacionó con la subescala de desmotivación, mostró como resultado que a más cantidad de años trabajando en la institución, más alta es la media y por tanto más alta la presencia de la desmotivación como factor del estrés laboral docente. Por último, el análisis de correlaciones a nivel de escala total deja como resultado una correlación significativa positiva, nuevamente baja, con la variable laboral de nivel de enseñanza.



### 6.3. Capítulo 3

#### *6.3.1. Diseño de la guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente, a partir de los resultados obtenidos con la escala y su respectivo análisis*

Al contemplar los resultados arrojados mediante la aplicación de la Escala ED-6, resulta de gran importancia contar con herramientas que permitan la atención de esta situación, al ver que hay afectaciones dentro de la población docente. Por lo cual, se ejecuta una guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención Terciaria para atender situaciones de estrés laboral docente. De manera detallada, la guía se elabora contemplando el análisis realizado mediante los resultados obtenidos de la muestra consultada, de esta forma se comienza a plantear aspectos vinculados que pueden tomarse como recursos para promover la salud desde una visión integral y que ayude a realizar una prevención terciaria del estrés laboral, específicamente en este contexto educativo.

El documento cuenta con una presentación tanto de la tesis planteada como de la guía recomendativa, que sirva como un primer acercamiento al objetivo de esta. Luego, se desarrolla un pequeño apartado sobre ¿cómo utilizar esta guía?, que funciona como una breve instrucción de lo que se debe tomar en cuenta para poner en práctica las actividades recomendadas.

Posteriormente, se destinó un apartado para describir lo que se entiende como justificación y promoción de la salud mental desde un enfoque integral. En este sentido se hace énfasis en concebir la salud como un proceso integral, que compone aspectos físicos y mentales, que además está vinculado con procesos sociales. Por ende, se debe de entender a las personas como sujetos sociales en constante relación con la sociedad, lo cual va a influir la vivencia de la salud.

Asimismo, se encuentran otros apartados, por ejemplo: el de antecedentes que muestra una breve descripción de los resultados de la indagación. Posterior, se desarrolla una serie de conceptos vinculados con la temática que pretende brindar explicaciones cortas para que las personas puedan consultar en dado caso de no conocer o entender alguno de ellos dentro de la propuesta o actividades descritas.

Seguidamente, se localizan las actividades que están planteadas para realizarse mediante talleres cortos que puedan aportar momentos recreativos, de descanso y de interacción, con el fin de que puedan replicarse en los centros educativos o en los hogares, como recursos para aliviar las emociones y la sobrecarga mental que puedan estar viviendo los y las docentes. Dentro de las actividades individuales se pueden encontrar meditaciones, ejercicios para relajar músculos, ejercicios de respiración, ejercicios para realizar pausas activas y técnicas de Mindfulness. En modalidad grupal, se proponen actividades desde la cohesión grupal, técnicas de relajación y ejercicios de autocuidado.

Este abanico de actividades y técnicas se plantean con la finalidad de que resulten sencillas en su aplicación, las cuales pueden seguirse replicando y, además, no necesitan de materiales o espacios difíciles de encontrar. De esta forma, se ajusta a las posibilidades de cada centro educativo y de cada persona, para que no haya obstáculos dentro de su aplicación. En dado caso que se presente alguna limitación para el desarrollo de las actividades, se recomienda realizar las variaciones pertinentes en términos de accesibilidad, inclusión y derecho de participación de todas las personas, para que las posibilidades de recibir estos recursos sean iguales para todos y todas.

Como apartados finales, se hallan las conclusiones y recomendaciones, números de contacto para acudir en caso de emergencia, referencias bibliográficas y un glosario. En el anexo 7 (Guía Recomendativa) se puede visualizar esta guía con su diseño final.

## 7. Consideraciones finales

En el siguiente apartado, se observa lo referente al análisis de los resultados a partir del contenido teórico académico relevante para esta indagación. Se puede visualizar la discusión dividida en dos partes importantes: análisis de los resultados de las subescalas y escala total: un recorrido teórico y análisis de las correlaciones de las variables sociodemográficas y laborales con los resultados de la escala. Asimismo, en este apartado se encuentran tanto las conclusiones, como las recomendaciones finales.

### 7.1. Discusión

#### 7.1.1. *Análisis de los resultados de las subescalas y escala total: un recorrido teórico*

En las ciencias sociales, cada vez se hace más necesario medir y cuantificar la expresión de un constructo o variable no observable directamente; como, por ejemplo: el racismo, xenofobia, homofobia, ansiedad, empatía, etc. Al ser imposible medirlo de forma explícita o directa, se realiza una medición utilizando un conjunto de preguntas o ítems que describen de manera observable, se combinan las respuestas de las personas participantes, se suman sus valores y de esta forma se obtiene una puntuación total del instrumento (Frías-Navarro, 2022).

Tal es el caso de la presente tesis de investigación, que cuenta con la Escala ED-6 elaborada por Gutiérrez et al (2005) la cual fue creada para aplicarse en todas las etapas de enseñanza (educación inicial, primaria, secundaria, bachiller y formación profesional). Está compuesta por 77 ítems agrupados en seis subescalas: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

Como se detalla en el apartado “técnicas e instrumentos para la obtención de los datos”, esta escala antes de ser aplicada fue sometida a un proceso de validación por medio de entrevistas cognitivas. Debido a estos cambios realizados, se logró una mejoría de la escala, ya que la mayoría de las subescalas mostraron indicadores alfa de *Cronbach*

mayores en relación con la escala original. Siendo únicamente la subescala de desmotivación la que puntuó un poco más bajo de la escala original, pero manteniendo índices aceptables mayores a 0,70. El coeficiente más conocido y utilizado en la literatura del área de la psicología, es el alfa de *Cronbach*, este mide la fiabilidad de la consistencia interna que presentan los ítems que forman la puntuación total de una escala de medida (Frías-Navarro, 2022). De esta forma se comprueba la validez del instrumento aplicado, pasando de un alfa de *Cronbach* de 0.93 (escala original) a un 0.96 (escala adaptada).

Retomando el objetivo de la fiabilidad de las puntuaciones, el hecho de que está relacionada con la posibilidad de reproducir los resultados en repetidas ocasiones, utilizando el mismo instrumento, por tanto, se habla de una estabilidad de la medición. En el caso de la validez, es el grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir, o sea, para lo que el instrumento se desarrolló (Frías- Navarro, 2022). Según lo anterior, si bien la escala original ya tenía una puntuación alta de alfa de *Cronbach*, en esta tesis se logró mejorar aún más esta puntuación, lo cual hace totalmente confiable su utilización en otros estudios similares a este.

Respecto a los resultados de las puntuaciones de la escala, se obtuvo que 36% de la muestra presenta altos niveles de estrés laboral, esto pone en evidencia la importancia de atender estas situaciones con las personas docentes desde los centros educativos. Contemplando el panorama en que esta investigación se desarrolló, hay que leer estos datos a la luz de la realidad que vivieron las personas docentes, quienes estuvieron trabajando en medio de una pandemia mundial, que hizo que cambiara sus rutinas y la forma en que desarrollaban sus labores. Una pincelada de esto lo trabajan Cabezas et al (2021) donde obtiene como principales resultados que estudiantes y docentes poseen niveles entre leve y moderado con casos severos de afrontamiento bajo ante la situación del COVID-19, es decir, ante la presencia de crisis, por lo cual, deja como principales recomendaciones

ejecutar programas de prevención psicológica.

Además, la educación también sufrió cambios, ya que educar va más allá de la reproducción del conocimiento. Si no, implica motivar a las personas estudiantes a adentrarse a un proceso de transformación, reconstrucción y reorganización de la realidad. Justamente esta demanda aumentó durante el confinamiento y la implantación del modelo de enseñanza virtual o a distancia (Trujillo-Juárez y Delgado-González, 2021).

La pandemia produjo cambios y alteraciones en las formas de interacción entre personas docentes, personas estudiantes y sus familias, ya que la educación desde la virtualidad alteró la simultaneidad del espacio y tiempo en el que se desarrollaba el proceso educativo anteriormente. En términos de espacio, se encuentra que el aula se trasladó a los hogares, donde ni los docentes ni los estudiantes contaban con condiciones similares para que se brindaran los procesos de enseñanza y aprendizaje como se hacía en el centro educativo (Estado de la Educación, 2021).

Por ende, tener un porcentaje tan elevado de ansiedad en docentes como el que se reportó en este estudio no resulta ajeno, debido a las condiciones a las que como educadores tuvieron que enfrentarse, tanto, al mismo tiempo se juntaban sus preocupaciones personales y familiares. Es así como desde la propuesta que se realiza en este documento se hace énfasis en una atención terciaria, que de alguna forma aporte a la atención de las consecuencias producidas por no priorizar la salud mental de las personas trabajadoras, las cuales también trascienden a los alumnos, directivos, supervisores y demás públicos relacionados.

Si bien los índices de ansiedad fueron alarmantes, las puntuaciones de las otras subescalas no se quedan atrás, 24% de la muestra puntuó con altos niveles de depresión; refuerzan la preocupación latente que existe frente al desgaste mental y emocional que presenta el cuerpo docente, dado que las actividades extenuantes en sus horarios laborales,

el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje del estudiantado y el proceso afectivo, son cargas que no se visibilizan en el quehacer docente, pero que de una u otra forma van deteriorando la salud mental.

Una de las razones por lo que esto se presenta es lo difícil que les resulta desligar todo lo que viven en el “aula de clase” de sus hogares, esto por estar en una constante relación se impactan mutuamente. De esta forma las afectaciones no son solo para los y las docentes, sino también para sus estudiantes y familiares (Giraldo, Serrano y Mahecha, 2020).

En el caso de las subescalas de creencias desadaptativas, donde se destaca como punto importante dentro del estrés laboral, 24% puntuó un nivel moderado, en el caso del trabajo bajo presión se presenta 21%, 16% menciona altos niveles de desmotivación y respecto a la subescala de mal afrontamiento se evidencia números bajos, por tanto, habla de herramientas para un buen afrontamiento. En este caso, si bien son las subescalas que puntuaron más bajo, sus niveles no dejan de ser importantes a considerar en términos de realizar un acercamiento a la vivencia de los y las docentes, las cuales han demostrado que tienen un impacto grande en aspectos mentales y emocionales. De igual forma, es importante recalcar que es positivo que las personas tienen estrategias de afrontamiento funcionales y con eso desde la psicología se puede trabajar para potenciar las mismas.

Ahora bien, haciendo énfasis en el resultado general del presente estudio, se obtuvo que 36% de la muestra padece estrés laboral. Según Parihuamán (2017), el estrés es un fenómeno frecuente en el mundo laboral, ya que, tiene consecuencias graves para la salud de las personas que llegan a padecerlo. Esta patología va en aumento debido a los cambios y exigencias que está afrontando el mundo desde lo económico y lo social. Es así como las personas tienen que irse adaptando a estos cambios, sin embargo, no siempre se logra debido a que son difíciles de superar, y esto trae consecuencias como el estrés.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el estrés se produce en la relación que existe entre la persona y el ambiente. Esto quiere decir que la persona no es una víctima pasiva de estrés, sino que depende de la forma de interpretar los acontecimientos y la manera de valorar los propios recursos y posibilidades con los que se cuenta para enfrentarlos (Parihuamán, 2017).

Además, depende en gran medida de la forma de pensar, las emociones y las perspectivas que se tenga respecto a la situación por la que se está atravesando. Entonces, se podría resumir en que el estrés involucra cualquier factor externo o interno que demanda un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para lograr mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con el ambiente que la rodea (Parihuamán, 2017). En la misma línea, Tarradellas (2008) menciona que el estrés se puede presentar por diferentes motivos entre algunos de ellos se encuentran: la novedad, impredecibilidad, sensación de descontrol y/o percepción de amenaza que se pueden percibir como condiciones negativas que se prolongan en un periodo de tiempo determinado.

Por esto, se convive con el estrés debido a la presencia de diversidad de agentes estresores, los cuales cambian las condiciones de vida y afectan el entorno social. El principal estresor que ha estado presente los últimos años es el virus por COVID-19, este ha afectado a muchas poblaciones en todos los ámbitos: psicológicos, aislamiento, pobreza, desempleo, entre otros.

De esta forma, se puede concluir que el estrés es la respuesta inmediata y natural que tiene el organismo ante las situaciones o escenarios que pueden resultar peligrosas, amenazadoras o desafiantes.

Por ello, en la actualidad, la vida y el entorno cambiante, exigen que las personas estén realizando continuas adaptaciones, para lo que se necesita cierta cantidad de estrés (Parihuamán, 2017).

Según lo anterior, es importante conocer las posibles causas o razones por las que se puede originar cuadros de estrés. Los estresores son aquellos estímulos que provocan un desencadenamiento del estrés en un determinado momento. Uno de los principales estresores sociales son los factores laborales, los cuales engloban entre ellos la falta o el exceso de iluminación, el ruido, los niveles de temperatura, la carga mental y el control sobre el trabajo (Parihuamán, 2017). Esto lo podemos enlazar con los resultados de la investigación, aquí resalta que 48% de la muestra alude estar en total acuerdo sobre la preocupación de estar expuesto a cambios en el trabajo donde no tienen control.

Por el lado de la organización del trabajo, se menciona la jornada laboral, la productividad, el salario, las horas extras, la inseguridad en el empleo, entre otros. También, se encuentran los factores personales y familiares, que como se ha mencionado anteriormente trabajan de forma interrelacionada (Parihuamán, 2017). Asimismo, enmarcando que en la indagación presente 35% de la muestra alude que el salario es poco motivador, y del mismo modo, enlazado por la inseguridad en el empleo se relaciona que 79 personas poseen la condición de interinos (57% de la muestra).

En una situación de pandemia es común que se generen sentimientos de estrés, miedo e incertidumbre, más aún cuando se generan cambios repentinos en la rutina diaria, por lo cual es importante generar estrategias relacionadas con la salud mental que permitan a la población docente atender los efectos psicológicos que ha generado este contexto.

### ***7.1.2. Análisis de las correlaciones de las variables sociodemográficas y laborales con los resultados de la escala***

Como se evidenció dentro del marco teórico, el autocuidado es un término relacionado con el cuidado propio que se hace viable a partir de factores como lo son: el conocimiento previo, el tiempo disponible, recursos económicos, edad, género e inclusión social. Este involucra conductas concretas dependiendo de la situación, por ejemplo:



chequeos médicos constantes, toma de precauciones para evitar accidentes, la autoobservación, conductas de higiene personal, uso de bloqueadores solares, prácticas sexuales responsables, adherencia terapéutica, entre otras (Gómez, 2017).

De esta forma, toma sentido los resultados de la presente tesis de investigación (donde 22 fueron hombres y 117 mujeres) y se encuentra la correlación de la subescala desmotivación con la variable sociodemográfica sexo (-.245\*\*), la cual deja como resultado que los hombres puntúan más alto en cuanto a desmotivación se refiere, siendo estos una cantidad significativamente menor del total de la muestra.

Esto evidencia que, si bien la cantidad de hombres participantes en la recolección de información fue baja (16%), son estos quienes presentan mayores números en torno a desmotivación. Por ende, es interesante mencionar que estos temas pueden no resultar relevantes, y esto explicaría la baja participación; aunque sean temas que son fundamentales debido a los resultados obtenidos y que evidencian la emergencia de poder trabajar temas de salud y autocuidado en hombres.

La desmotivación se entiende como la falta de razones para ejecutar comportamientos que lleven a la meta, es una pérdida del entusiasmo, disposición y energía para realizar una actividad, desesperanza, angustia, entre otros. Puede ser considerado común, pero puede causar serias consecuencias a la persona que la sienten (Parihuamán, 2017). Al desempeñar una tarea, el impulso para actuar puede ser estimulado por un medio externo proveniente del ambiente o interno como los procesos mentales. Por lo cual, la motivación o desmotivación varía dependiendo de la persona, sus necesidades y comportamientos (Ivette, 2015).

De esta forma, los hombres pueden llegar a enfrentar una serie de determinantes sociales de salud durante el curso de su vida, entre ellos el exceso de trabajo y la falta de cuidado en temas de salud en la etapa adulta, con situaciones relacionadas como

problemas de depresión, ideación suicida y suicidio consumado. La masculinidad es un determinante social de la salud, que afecta su curso de vida, generando situaciones alarmantes en cuanto a morbilidad y mortalidad que podrían llegar a ser prevenidas desde el sistema de salud, políticas públicas y posicionando estas acciones desde una perspectiva de género en torno al estrés laboral docente (Silva, Valenzuela y Soto, 2021).

Hasta hace un tiempo, abordar temas como la depresión, ansiedad o agotamiento emocional en un área como el trabajo no era considerado por las personas empleadoras, debido a que se pensaba que los problemas mentales eran responsabilidad a nivel individual y debían mantenerse alejados de los espacios de trabajo. Sin embargo, en los últimos años, esto ha venido cambiando paulatinamente, ya que se ha evidenciado las afectaciones que tiene la inestabilidad laboral, la exigencia hacia las personas trabajadoras, la extensión de los horarios laborales, la sobrecarga de trabajo, las evaluaciones de desempeño, el desplazamiento, el trabajo extra horario, entre otros. Todas estas situaciones tienen influencia en las personas trabajadoras, lo cual puede desarrollar efectos adversos como lo es el estrés laboral docente (Rhnima, Richard, Núñez y Pousa, 2016).

Otra correlación de alta importancia, relevante a mencionar, ya que es uno de los resultados más interesantes de esta indagación, se muestra una correlación entre lo que sería la subescala depresiones y la variable sociodemográfica de cantidad de hijos (-.240\*), ésta en su manera negativa, muestra que a mayor cantidad de descendencia menor es la presencia de presión, aludiendo que los hijos/as son factores protectores para esta parte específica del estrés laboral docente. Asimismo, se puede observar en la mayoría de los antecedentes de esta indagación que esta variable previamente no había mostrado significancia, y, por ende, es un dato importante por tomar en cuenta, tanto a nivel de indagación y datos por mostrar a nivel institucional e individual.

Díaz, Maurana, Pereira, Silva y Ventura (2017), en su tesis sobre “Estrés Docente:

Factores protectores y de riesgo”, no mencionan específicamente los hijos como factores protectores, sin embargo, se logra observar que en parte de sus resultados se menciona que, como estrategias personales frente al estrés en el aula, hablan sobre la importancia de diferenciar y separar el trabajo de la vida personal y mencionan la relevancia de pasar tiempo de calidad con la familia. Esto muestra un punto de convergencia con lo mostrado en los resultados de esta indagación.

Continuando, la condición laboral en este estudio es de gran importancia, por tanto, se tiene como una variable, ya que, como se mencionó anteriormente, la inestabilidad laboral y demás características entorno a este tema llegan a ser fundamentales en la salud de las personas. Es así como de la muestra encuestada, un total de 60 personas poseen la condición de propietarios, es decir 43% y 79 personas poseen la condición de interinos (57%). De tal forma, muestra que hay mayoritariamente personas interinas que cotidianamente se encuentran enfrentando estas situaciones de inestabilidad laboral.

Además, son mayoritarias las personas que no cuentan con tiempo completo dentro de las instituciones, lo cual es un factor más a considerar dentro de estas realidades cotidianas que viven las personas participantes de este estudio. En este sentido se logró observar que la mayoría de los y las docentes participantes rondan entre las 40 y 55 lecciones asignadas, representando este 45% de la totalidad, seguido por el rango de 20 a 29 lecciones con 23%, continuado por 17% que alude al rango de 30 a 39 lecciones, 12% tiene asignadas entre 1 y 9 lecciones y por último el rango con menos porcentaje (3%) que sería de las 10 a las 19 lecciones semanales. Es importante acotar que estas personas podrían o no completar sus jornadas en otras instituciones educativas, esto no fue una consulta de este estudio, pero sí una variable importante en cuanto a carga laboral, gastos de traslado y posibilidad de vida en equipo de trabajo al dividirse hasta en tres o más colegios según su materia de trabajo.

Por lo tanto, el tema del interinazgo es un elemento que contribuye con el deterioro de las condiciones laborales de los educandos, ya que muestra problemas con el nombramiento de docentes. La condición de interinazgo genera incertidumbre en cuanto a las condiciones materiales de existencia, o sea, la certeza en cuanto a la capacidad de tener un trabajo estable, seguro y con condiciones laborales que repercuten a nivel físico, mental y psicológico en los y las docentes. Además, estas situaciones de incertidumbre tienen efectos sobre la práctica profesional y sobre el estado anímico, ya que es una condición poco estimulante al sentirse en un contexto inestable (Zúñiga y Redondo, 2011).

Todas estas situaciones tienen un coste a nivel humano y económico que afecta la salud física y psicológica de los trabajadores; lo que también repercute negativamente sobre el lugar de trabajo donde se encuentran, originando absentismo laboral, baja productividad, bajo rendimiento, escasa motivación y desánimo. Es así como es importante atender estas situaciones debido a la importancia que tiene en relación con la calidad de vida laboral (Vera, García y Gambarte, 2019).

A estas situaciones de condiciones laborales, se le deben añadir los factores relacionados a las vivencias generadas por la pandemia por COVID-19, junto con manifestaciones de desequilibrios a nivel emocional, como lo son: el estrés, la ansiedad, depresión y demás afectaciones emocionales que se han detectado tras estudios sobre salud mental, siendo la ansiedad una de las más comunes (Said-Hung y Garzón-Clemente, 2021).

Bajo estas condiciones, los y las docentes han tenido que enfrentar la ansiedad provocada por la necesidad de lograr responder a las exigencias en cuanto a conectividad y cumplimiento de objetivos académicos, bajo un contexto donde se hacen presentes las barreras académicas y tecnológicas, las condiciones de los espacios del hogar no adecuados para trabajar, la interrupción del trabajo por familiares y distintas situaciones

que marcan las condiciones de trabajo. Además, a pesar de esta carga, también el profesorado ha venido lidiando con su propio estado anímico, la afectación conforme a sus relaciones sociales, los cambios en hábitos, la salud propia y de sus familiares (Said-Hung y Garzón-Clemente, 2021).

Es así como con el distanciamiento social que se impuso en Costa Rica y en el resto del mundo, a causa de la COVID-19, la docencia se vio en la necesidad de afrontar, en pocas semanas, la transformación hacia la adopción de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). Lo cual tenía como propósito poder darles continuidad a los cursos y ofrecer atención al estudiantado. Lo anterior, ha resultado como un reto y ha venido de la mano de factores que han contribuido al aumento de ansiedad y frustración en la población docente, ante esta nueva realidad en su quehacer (Said-Hung y Garzón- Clemente, 2021).

Lo anterior, se pudo ver reflejado en los resultados de este estudio, donde para la subescala ansiedad del total de 139 personas encuestadas 59% se encuentra en niveles altos de ansiedad y 20% en niveles moderados, aunado a ello al sumar los niveles muy bajo, bajo y normal, únicamente 21% de la población se enmarca dentro de estas categorías, se debe recordar en este punto, que la recolección de datos del estudio se realizó por medio de una encuesta utilizando el Sistema de Encuestas de la Universidad de Costa Rica.

Asimismo, mostrando como resultado relevante que muchas de las subescalas (depresión (.311\*\*), creencias desadaptativas (.227\*\*) y presiones (.225\*\*) y escala general (.266), muestran correlaciones con la variable laboral de nivel de enseñanza, siendo secundaria el principal punto de encuentro del mayor porcentaje en estas subescalas. Cómo se logra observar en los antecedentes, muchas de las investigaciones se encuentran enfocadas en este nivel de enseñanza específica como por ejemplo en la indagación de Tasayco (2017) cuyo objetivo era conocer los niveles de estrés en los docentes de la

Institución Educativa Secundaria, donde los resultados mostraron niveles de estrés altos en 60% cuyas dimensiones más significativas fueron ansiedad, presión y mal afrontamiento. De igual forma, se debe tener en cuenta que en la presente indagación del 100% de la muestra, 48% pertenece a secundaria, 39% a primaria y 13% apreescolar, es un punto de análisis y de enfoque que se debe tomar en cuenta, a la hora de plantear estos resultados y el siguiente paso correspondiente de esta indagación, que sería la guía recomendativa.

Como otra variable laboral, se encuentra la metodología utilizada (Bimodal, Educación a distancia (guías), Presencial o Virtual (incorporación de clases por medios tecnológicos) en el último año laboral, ya que debido a la situación mundial por la pandemia COVID-19, se considera que la misma es una variable interesante por destacar en esta indagación. Mostrando de esta forma que 96 personas encuestadas aluden haber utilizado una metodología bimodal lo que corresponde al 69%, 16% que corresponde a 22 personas mencionan haber utilizado solo metodología basada en lo virtual, 11 personas, representado por 8% mencionan metodología de manera presencial y 10 personas (7%) indicaron que desarrollaron sus labores por medio de educación a distancia a partir de guías de trabajo.

De esta forma, se evidencia que la virtualidad fue un aspecto importante dentro de la metodología desarrollada desde el 2020 y hasta el momento en que se dio la participación en esta investigación. Por lo que, es fundamental considerarlo dentro del análisis de los resultados, ya que sin duda las medidas en cuanto a la limitación de la movilidad y el distanciamiento social han sido parte de los esfuerzos por mitigar los alcances de propagación del virus por COVID-19, también llega a tener implicaciones devastadoras para los trabajos y trabajadoras en su bienestar (Orviz y Cuervo, 2021).

Además, el estar en bimodalidad conlleva un riesgo al exponerse ante grupos de personas en medio de una pandemia. De manera que, en términos de seguridad ocupacional las instituciones deben generar condiciones de trabajo seguras, donde el personal que ha

tenido que mantener el funcionamiento de actividades fundamentales, como la educación en este caso, estando expuestos a un mayor riesgo de contagio que la sociedad en general, cuenten con espacios seguros para trabajar, lo cual pueda minimizar sentimientos de ansiedad, peligro o estrés al enfrentarse a estas situaciones (Orviz y Cuervo, 2021).

Para concluir, es importante aludir que, de acuerdo con la definición de salud mental por la Organización Mundial de la Salud en el 2018, la salud mental llega a configurarse como el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad, por este motivo es fundamental manifestar sentimientos, interactuar con los demás, trabajar y tener espacios de disfrute. Sobre esta idea, se puede considerar que la promoción, protección y el restablecimiento de la salud mental son preocupaciones vitales de las personas que deben también trabajarse a nivel comunitario y social. Lo anterior debido a que las afectaciones en la salud mental se pueden asociar a cambios sociales rápidos, condiciones de trabajo estresantes, discriminación de género, exclusión social, los modos de vida poco saludables, los riesgos de la violencia, violaciones a los derechos humanos, entre otros (Castro y Martínez, 2021).

## **7.2. Conclusiones**

A continuación, se muestran las principales conclusiones a partir de la indagación realizada, organizadas conforme a los objetivos de esta investigación, es decir tanto del proceso ejecutado para la recolección de datos y niveles de estrés, los datos obtenidos a partir de las correlaciones y la creación de la guía recomendativa de acciones por tomar en cuenta:

### ***7.2.1. Conclusiones del objetivo específico 1: Identificar los niveles de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, por medio de la escala ED-6.***

- En cuanto al instrumento de recolecciones de datos (Escala ED-6) se concluye

que es un instrumento fiable a partir de las evaluaciones realizadas, posee un *Alfa de Cronbach* de 0.96, aumentando en comparación con la escala original (0.93); esto ocasionado por los cambios ejecutados y recomendados a partir de las entrevistas cognitivas. No solo se tuvo un aumento en la totalidad de la escala, sino que al analizar cada subescala se encuentra que la mayoría de estas incrementan su fiabilidad con los cambios realizados, la única que posee una disminución es la subescala de desmotivación, que disminuye de 0.84 a 0.83, sin embargo, esta sigue mostrando sus resultados en un índice bueno. Por tanto, podemos concluir que la escala ED-6 posee una fiabilidad de buena a excelente.

- Por medio de la recolección de datos, se obtuvo que a nivel de escala total se encuentran resultados muy interesantes, donde el nivel alto de estrés laboral es el que predomina con 36% de la población, seguido de un nivel muy bajo con 23%, en tercer lugar, el nivel normal con 22%, seguido de un nivel moderado con 10% y por último el nivel bajo con 9% tabla 19. Como bien se ha enmarcado a lo largo de la investigación, el estrés laboral es un conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y/o conductuales de la persona trabajadora, ante situaciones exigentes de sus labores, de la organización o del ambiente laboral (Houtman, I et al., 2007, citado en Sánchez, 2016).
- Con respecto a cada una de las subescalas, a manera de conclusión, la escala de ansiedad muestra métricas marcadas en el nivel alto con 59% de representación. Aunque el resto de subescalas muestran niveles más bajos en sus métricas, se debe enmarcar que desde un inicio se planteó este trabajo desde una perspectiva de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria, ya que se pretendía evaluar a la población para definir la existencia del estrés laboral docente y posteriormente realizar una guía recomendativa que apoye el seguimiento y de la



mejora en las y los docentes; por lo tanto, se concluye que la muestra posee índices altos de presencia de ansiedad.

- Se concluye, que un punto a tomar en cuenta es que, si en cada subescala se suman los niveles moderados y altos, se visualizan de manera diferente y más ajustada a la realidad la presencia del estrés laboral docente. Tomando este punto como partida, se podría observar que: en la subescala de ansiedad se tendría un total de 79% de la muestra con niveles de alerta con respecto a ansiedad, en la subescala de depresión 34%, en la subescala de creencias desadaptativas 43%, en la subescala de presiones 24%, en la subescala de desmotivación 41% y en la subescala de mal afrontamiento 19%.
- Acorde a los resultados obtenidos, para lo referente a ansiedad 48% alude estar en total acuerdo sobre la preocupación de estar expuesto a cambios en el trabajo donde no tienen control y 57% comenta estar en total acuerdo respecto al hecho de que deben actuar con más tranquilidad en las tareas laborales. En la subescala de depresión, se halla que la mayoría de las personas puntúan el total desacuerdo, sin embargo 34% de las personas aluden sentir ganas de llorar, 30% menciona la negatividad ante los problemas del trabajo, 18% la sensación de desmoronamiento y 20% la falta de ilusión ante el futuro.
- Según la subescala de creencias desadaptativas 83% de las personas encuestadas aluden que la formación de personas es importante dentro de su labor como docente, 77% mencionan que existe una falta de valoración social del trabajo que realizan como educadores y educadoras, enmarcando 35% que el salario es poco motivador, 54% alude que el sistema educativo pide más de lo que este brinda para realizar el trabajo respectivo y 63% enmarca la falta de involucramiento de los padres, madres y personas encargadas de las y los estudiantes en el proceso

formativo.

- Asimismo, la subescala de presiones muestra que 37% está en acuerdo que realizar adecuaciones curriculares resulta difícil, 82% hace mención de que existe un buen clima de trabajo en las clases, 47% enmarca que existe fatiga al concluir con las jornadas de trabajo, 58% alude estar en acuerdo y total acuerdo en la excesiva sobrecarga de trabajo, así como también 73% mencionan que normalmente no evaden responsabilidad.
- Según la subescala de desmotivación, 40% de las personas aluden un total desacuerdo y desacuerdo en sentirse quemadas por el trabajo, donde el mismo porcentaje menciona si sentirse de esta forma, 23% personas mencionan encontrarse lejos de su ideal laboral, sin embargo, 45% menciona un total desacuerdo y desacuerdo a cambiar de trabajo en las mismas condiciones laborales.
- Por último, la subescala de mal afrontamiento alude que 57% menciona que el aula o aulas que laboran les resultan acogedoras, así como una buena percepción de adaptación a los cambios (60%); 81% de las personas mencionan un total desacuerdo y desacuerdo en la dificultad de las relaciones con sus jefes/as, y solo 6% aluden un total acuerdo, así como 83% mencionan poder contar con sus compañeros y compañeras de trabajo para lo que sea y solo tres personas aluden un total desacuerdo.

***7.2.3. Conclusiones objetivo específico 2: Analizar las correlaciones existentes entre las variables sociodemográficas y las dimensiones que comprenden el estrés laboral.***

- Se concluye que al ejecutar un análisis de correlaciones entre los datos sociodemográficos y los resultados obtenidos, la variable laboral nivel de enseñanza es la que se muestra constante en las correlaciones con las subescalas,

mostrándose presente con una significancia positiva en la subescalas de: depresión (.311\*\*), creencias desadaptativas (.311\*\*) y presiones (.225\*\*); dejando al nivel secundaria con las medias más altas en cada una de estas subescalas, y como punto importante por abordar en el análisis y guía recomendativa.

- De igual forma, se concluye que la correlación de presiones con la cantidad de hijos/as (-.240\*), mostró que a mayor cantidad de hijos/as, menor presencia de presión como variable de estrés laboral docente, lo que indicó que los hijos/as podrían estar fungiendo como factor protector para los y las docentes.
- Se localizó correlación entre la subescala desmotivación con la variable sociodemográfica sexo (-.245\*\*), la cual dejó como resultado que los hombres puntúan más alto en cuanto a desmotivación se refiere, siendo estos una cantidad significativamente menor del total de la muestra.
- Por último, la variable cantidad de años de trabajar en el MEP (.234\*\*), variable laboral que correlacionó con la subescala de desmotivación, mostró como resultado que a más cantidad de años trabajando en la institución, más alta es la media y por tanto más alta la presencia de la desmotivación como factor del estrés laboral docente.
- Por último, se concluye que el análisis de correlaciones a nivel de escala total tanto para las variables sociodemográficas como laborales deja como resultado una correlación significativa positiva, con la variable laboral de nivel de enseñanza.

**7.2.4. Conclusiones objetivo específico 3: Diseñar una guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente, a partir de los resultados obtenidos con la escala y su respectivo análisis**

- Al contemplar los resultados arrojados mediante la aplicación de la Escala ED-6, es de gran importancia contar con herramientas que permitan la atención adecuada a las afectaciones dentro de la población docente. Por lo cual, se concluye que, fue importante la creación de la guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención Terciaria para atender situaciones de estrés laboral docente. Dicha guía parte de actividades que están planteadas para realizarse mediante talleres cortos que puedan aportar momentos recreativos, de descanso y de interacción, con el fin de replicarse en los centros educativos o en los hogares, como recursos para aliviar las emociones y la sobrecarga mental que puedan estar viviendo los y las docentes.
- Por último, es importante enmarcar que se concluye que la guía no está creada para solucionar casos de *mobbing* (trato hostil al que es sometida una persona en el ámbito laboral, que puede provocar problemas psicológicos y profesionales), acoso laboral, y/o diagnósticos psicológicos; sino que es una guía para gestionar el estrés laboral y brindar maneras alternativas que puedan dar soporte a las personas que se encuentran en situaciones de estrés laboral.

***7.2.5. Conclusiones objetivo general: Desarrollar una estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, a partir de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria***

- La psicología parte de muchos aspectos de las personas, y como se menciona a lo largo del documento, muchas veces se visualiza la misma como una psicología clínica individualizada, sin embargo, se puede evidenciar a partir del trabajo previamente realizado, que la misma es una ciencia social muy importante dentro de los procesos colectivos, y que el trabajo que se puede realizar a partir del enfoque de organizaciones y grupos en el ámbito laboral es de alta relevancia.
- El trabajo que ejecutan los profesionales en educación es muy importante para la sociedad, sin embargo, como lo menciona Sánchez (2016), para el 2017, 30% de los educadores de primaria y secundaria que laboraban en ese momento para el Ministerio de Educación Pública (MEP), sufrían el síndrome del trabajador quemado según el estudio realizado por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, por lo cual, está directamente relacionado con repercusiones negativas en la calidad de la educación costarricense y en la salud física-mental de estos profesionales. Asimismo, se observa con esta indagación, que existen niveles altos de estrés laboral docente; por lo tanto, se debe invertir más en estrategias, acciones y actividades que promuevan una mejor gestión de la salud mental.
- Existen factores extra laborales importantes por tomar en cuenta en este tipo de investigaciones, ya que, aunque en esta indagación no estaba contemplada una visión global de las consecuencias del COVID-19, esta fue una variable

determinante, y podemos ver como la misma influye desde los antecedentes, la recolección de datos y el análisis, ya que es inevitable no mencionar cómo este proceso ha marcado y generado cambios en las esferas personales, familiares, sociales y en este caso una de las más importantes para esta investigación, la esfera laboral.

- Como se mencionó previamente, aunque en la zona de Occidente se ha indagado la temática de estrés docente y su relación con el desempeño en Naranjo y Palmares, y docentes universitarios en San Ramón y Grecia; San Ramón no ha sido investigado desde la Psicología en el ámbito docente de preescolar, primaria y secundaria y menos contemplando un circuito completo. De igual forma, tomando en cuenta la importancia que tiene para la Psicología como ciencia social, un manejo adecuado del estrés (psicológica y físicamente), un estudio desde la prevención es un abordaje adecuado a efectuar. Es decir, es importante que las guías recomendativas estén creadas a partir de datos que respalden su uso, y sean basadas a partir de las experiencias, tal como sucede en esta indagación.

### **7.3. Recomendaciones**

En este subapartado, se localizan las principales recomendaciones que surgen a raíz del proceso ejecutado, las mismas están dirigidas a: el Ministerio de Educación Pública, profesionales en educación, futuras personas investigadoras del tema y la carrera de Psicología de la Universidad de Costa Rica:

#### ***7.3.1. Recomendaciones para el Ministerio de Educación Pública***

- A partir de lo observado en esta indagación, donde se evalúa la presencia del estrés laboral docente como un fenómeno del ambiente laboral para profesionales en educación, se debe recomendar tomar medidas a nivel de Ministerio de Educación Pública, ya que, la presencia de este fenómeno en este momento en la muestra

consultada se encuentra en un nivel alto (36%), es decir, es el momento de actuar, tomar las medidas necesarias y replicar estos estudios de manera periódica en las diferentes direcciones regionales a nivel país y emplear protocolos de actuación inmediata a partir de los resultados obtenidos.

- Se recomienda utilizar la guía generada a partir de esta indagación como un punto base de las posibles medidas que se pueden tomar para promover espacios de escucha, acción y reflexión a las y los profesionales en cuestión. Se pueden estandarizar guías por ejecutar en los centros educativos a nivel país, donde se contraten específicamente profesionales de la salud mental para poder aplicar estos espacios y promover una mejora en la gestión y acción de la salud mental.
- Ofrecer apertura para la ejecución de programas, investigaciones, prácticas profesionales, entre otros; ya que, esto es una manera de brindar espacios de autocuidado para las y los profesionales en educación, De la misma forma, se abren espacios de aprendizaje para profesionales de la salud mental en formación. Esto se puede ejecutar por medio de enlaces y convenios con universidades tanto públicas como privadas.

### ***7.3.2. Recomendaciones para Profesionales en Educación***

- Como se mencionó previamente, la salud refiere tanto a estados presentes y ausentes que se utilizan regularmente para describir la carencia de una enfermedad; las personas pueden tener concepciones subjetivas sobre este término acorde a su cultura y experiencia. En general, se espera que la salud y su promoción tenga en cuenta tanto rasgos individuales como del ambiente inmediato, por lo cual conlleva a muchos actores para la intervención y acción de la misma (Organización Mundial de la Salud, 2004). Por tanto, se recomienda darle la prioridad e importancia que requiere a la salud integral en la vida de las personas, y entender que la salud

integral, es parte de ser un ser bio-psico-social, y que todos los espacios en los que se encuentran los individuos van a generar un impacto directo en la salud.

- Se debe recalcar, que las actividades planteadas en la guía recomendativa se colocan para que la persona pueda elegir la que mejor se adapte a las condiciones físicas, al contexto y entorno propio, así como a los gustos de la persona, ya que es relevante subrayar que las mismas no son estandarizadas, y que el autocuidado parte de buscar siempre lo que hace sentir mejor y bien a las personas.
- En caso de que se estén desarrollando síntomas graves a raíz del estrés laboral, se recomienda buscar un profesional de la salud mental, para que con experticia y conocimiento ayude a sopesar y a buscar herramientas y maneras de gestionar las emociones y sentimientos que surgen a raíz de las situaciones laborales para ayudar a la persona a obtener una mejor salud mental.

### ***7.3.3. Recomendaciones para Futuras Personas Investigadoras del Tema***

- Se recomienda ampliar la muestra para la recolección de datos, ya que, la población refiere a todos y todas las profesionales en educación que posee el MEP a lo largo del país, por lo que una muestra más amplia daría una visión más apegada a la realidad a lo que refiere la presencia del estrés laboral docente en Costa Rica.
- Asimismo, es importante que se tomen medidas específicas sobre los datos, se recomienda la recolección de información de manera virtual, ya que, esta permite un acercamiento a los y las docentes de diferentes áreas del territorio, y así mismo, es beneficioso para la sistematización de datos por parte de las personas investigadoras.
- De igual manera, se recomienda realizar indagaciones con enfoque tanto cuantitativo como cualitativo, ya que, existen métodos como por ejemplo grupos focales, que ayudan a tener una visión de la realidad más cercana, donde se puede especificar y mencionar ejemplos de las vivencias, e incluso compartir actividades y hábitos que



pueden ser de ayuda para el resto de profesionales que se encuentren en el espacio, y para la creación de las actividades que se colocarán en la guía por efectuar.

- Por último, se recomienda ejecutar la guía recomendativa en espacios colectivos de los centros educativos de las diferentes direcciones regionales a lo largo del país, esto con el fin de evaluar la precisión de la información brindada.

#### ***7.3.4. Recomendaciones a la carrera de Psicología de la Universidad de Costa Rica***

- En primer lugar, se recomienda crear y fortalecer líneas de investigación en el ámbito del estrés laboral, aunado a la importancia de realizar enlaces y convenios con la Dirección Regional de Educación de Occidente, con el fin de que las y los profesionales en formación, tengan a disposición lugares para ejecutar prácticas profesionales y trabajos finales de graduación.
- Se recomienda incentivar al estudiantado en formación, a que busquen temas actualizados y de necesidad para que ejecuten su trabajo final de graduación, y que el mismo pueda ser puesto en práctica que no solo se quede en lo académico, sino que realmente se puedan obtener datos y documentos que sean funcionales para otras poblaciones, personas, empresas y colectivos.
- Se recomienda que se adquieran plataformas y sistemas de encuestas para que las personas estudiantes tengan acceso, y puedan emplearlas a la hora de recolectar y sistematizar los datos. De igual forma, se recomienda que el equipo asesor brinde los espacios y supervisiones constantes a través de medios tecnológicos, por ejemplo, video llamadas, para que el proceso sea más amigable con aquellas personas que ya se encuentran laborando una vez se estén en el proceso del trabajo final de graduación.
- Por último, se recomienda que se replantee el proceso burocrático durante el anteproyecto de trabajo final de graduación, ya que, el mismo actualmente lleva un

tiempo aproximado de 6 meses. Este tiempo se invierte en revisiones de comisiones, aprobaciones, cartas de aceptación, comité de ética y matrícula del proceso, donde muchos/as profesionales en formación, están en un periodo de acomodo entre la vida académica y la vida laboral, y este proceso burocrático se implemente el trabajo final, y por consiguiente la inserción laboral posterior.

## 8. Referencias bibliográficas

- Aguilar A., y Mayorga, M. (2020). Relación entre estrés docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Revista UNIANDÉS*, 7(2), pp. 26-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298144>
- Alpízar, H. (2014). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios y su relación con variables sociodemográficas y laborales*. (Disertación para obtener el título de Licenciatura, en Psicología, Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente).
- Barrazas, A. (2016). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista Electrónica de Psicología Iztcala*, 9(3), pp. 110-129.  
<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/view/19028>
- Cabezas, E.; Herrera, R.; Ricaurte, P; y Novillo, C. (2021). Depresión, ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: análisis a partir del COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(92), pp. 603-317.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612008/29069612008.pdf>
- Calvo, M. (2012). Las competencias profesionales de la persona docente: capacidades requeridas para enfrentar las oportunidades y retos que el contexto le demanda. *UMBRAL*, 7, pp. 1-56.  
[https://www.uned.ac.cr/academica/images/PACE/publicaciones/Las\\_competencias\\_profesionales\\_de\\_la\\_persona\\_docente.pdf](https://www.uned.ac.cr/academica/images/PACE/publicaciones/Las_competencias_profesionales_de_la_persona_docente.pdf)
- Camacho, L. y Anarte, M.T. (2003). Creencias, afrontamiento y estado de ánimo deprimido en pacientes con dolor crónico. *Psicothema*, 15(3), pp.464-470.

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.psicothema.com/pdf/1089.pdf

Cambronero, P. (2011). *Estrategias de afrontamiento, burnout y niveles de actividad física en Educadores físicos de Costa Rica*. (Disertación para el grado de Maestría en Salud Integral y Movimiento Humano, Universidad Nacional).

<https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/11353>

Castañeda, M.B.; Cabrera, A.; Navarro, Y. y Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadístico utilizando SPSS*. EDIPUCRS. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Alberto

Cabrera/publication/261704346\_Procesamiento\_de\_datos\_y\_analisis\_estadisticos\_utilizando

o\_SPSS\_Un\_libro\_practico\_para\_investigadores\_y\_administradores\_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-SPSS- Un-libro-practico-para-investigadores-y-administradores-educativos.pdf

Castro, O., y Martínez, I. (2021). *El COVID-19 como factor psicosocial en el trabajo: obligación de los centros de trabajo de garantizar su atención. Ecosistema de una pandemia. COVID19, la transformación mundial*. 1a edición, Madrid.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8027048>

Delfino, D. (10 de junio, 2021). COVID-19 en Costa Rica. *Delfino*.

Recuperado de <https://delfino.cr/2021/06/covid-19-salud-reporta-2041-casos-20-fallecidos-y-1267-hospitalizados-este-10-de-junio>

Díaz, C.; Manturana, P.; Pereira, V.; Silva, B. y Venura, V. (2017). *Estrés docente: Factores protectores y de riesgo*. (Disertación para obtener el grado de Licenciatura, en Psicopedagogía, Universidad Andrés Bello).

[https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/18066/a122462\\_Diaz\\_C\\_Estres\\_docente\\_factores\\_2017\\_Tesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/18066/a122462_Diaz_C_Estres_docente_factores_2017_Tesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Echeverry, D., Monsalve, D. y Moran, M. (2016). *Estrategias de afrontamiento para el estrés laboral en docentes de un colegio de Cali*. (Trabajo de Grado, Universidad de Javeriana Cali).

[http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8396/Estrategias\\_afrontamiento\\_estres.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8396/Estrategias_afrontamiento_estres.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza, E.; Tinoco, W. y Sánchez, X. (2017). Características del docente del siglo XXI. *Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 14(43), pp. 39-53. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6210816.pdf>

Estado de la Educación. (2021). *Programa Estado de la Nación*. Comisión Nacional de Educación. 8° edición.

Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia.

España. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.uv.es/friasnav/Alfa>

Cronbach.pdf

Genoveva, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), pp.141-178.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-)

79992019000300006

Giraldo, C. A. S., Serrano, J. C. M., & Mahecha, Y. M. R. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial*,

*Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST*, 2(2), 133-142.

<https://www.accesocovid.com/blogs/ruta-de-atencion- psicossocial-para-docentes-con-sindrome-de-burnout-a-causa-de-la-cuarentena-generada- por-el-covid-19>

Gómez, A. (2017). Predictores Psicológicos del autocuidado en salud. *Hacia promoció salud*, 22(1), pp.101-112.

<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v22n1/v22n1a08.pdf>

Gracia, A. y Barraza, A. (2014). *Estresores Organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de Educación Primaria*. Instituto Universitario Anglo Español.

<https://redie.mx/librosyrevistas/libros/estresorgani.pdf>

Gutiérrez, J. y Vega, N. (2019). *Condiciones laborales en el desgaste profesional de Trabajos Sociales que laboran en Cuidado Paliativos de la zona de San Ramón, Palmares, Naranjo y Alajuela*. (Disertación para el grado de Licenciatura, Universidad de Costa Rica).

Gutiérrez, S., Morán, S. y Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve*, 11(1), pp. 47-61. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>

Homan, K.; Jara, P. y Mora, M. (2012). *Guía para la Reflexividad y el Autocuidado. Dirigido a Profesionales y Educadores de Equipo Psicosociales de los Programas del Sistema de Protección Social Chile Solidario*. ISBN 978-956-326-022-9

Ivette, M (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Disertación para obtener el grado de Licenciatura, en Psicología Organizacional, Universidad Rafael Landívar).

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf

Julio, V.; Vacarezza, M.; Álvarez, C. y Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Arch Med Interna*, XXXIII (1), pp.11-14. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-423X2011000100003](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-423X2011000100003)

Korman, G. y Sarudiansky, M. (2011). Modelos teóricos y clínicos para la conceptualización y tratamiento de la depresión. *Subjetividad y Proceso Cognitivos*, 15(1), pp. 119-145. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630257005.pdf>

López, A.; Garita, C.; Clark, I.; Angulo, J.M.; Alvarado, M.; Muñoz, P.; Moya, R.; Álvarez, R.; García, V. y Obando, Y. (2007). *Metodología para la Elaboración de Guías de Atención y Protocolos*. Caja Costarricense del Seguro Social. Costa Rica. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.binasss.sa.cr/libros/metodologi a07.pdf

Mendiluz, W. (2020, marzo 28). Covid-19, un desafío sin precedentes para la educación. *ElPaís.cr*. <https://www.elpais.cr/2020/03/28/covid-19-un-desafio-sin-precedentes-para-laeducacion/>

Mikulic, I., y Crespi, M. (2005). Contexto carcelario: un estudio de los estresores y las respuestas de afrontamiento en detenidos primarios y reincidentes. *Anuario de Investigaciones*, 12, 211-218. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139941021>

Ministerio de Salud. (2012). *Política Nacional de Salud Mental 2012-2021*.

Ministerio de Salud, Costa Rica.

<https://www.bvs.sa.cr/saludmental/politicasaludmental.pdf>

Organización Mundial de Salud. (1948). *Preguntas más frecuentes*. Organización

Mundial de Salud. [https://www.who.int/es/about/frequently-asked-](https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB)

[questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB](https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB).

Organización Mundial de Salud. (2004). *Promoción de la Salud Mental, Ginebra*.

Recuperado de

[https://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)

Orviz, N., y Cuervo, T. (2021). La seguridad ocupacional y el teletrabajo en tiempo del

COVID- 19. Ecosistema de una pandemia. COVID 19, la transformación

mundial. *1a edición, Madrid*. ISBN 978-84-1377-328-5, págs. 357-375

Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas*

*de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón – Piura*.

(Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa).

Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3022>

Pérez, H. (2008). *Estadística para las Ciencias Sociales, del Comportamiento y*

*de la Salud*. CENGAGE Learning.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>

Retana, D.; González, J. y Pérez, D. (2022). Afrontamiento emocional implementado

por las personas docentes en Costa Rica para el manejo del estrés. *InterSedes,*

*Revista electrónica de las sedes regionales de la Universidad de Costa Rica,*



XXIII (47), 161-183. Recuperado de

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/48375/49702>

Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J., y Pousa, C. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(3), 205-218.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10448076005>

Rodríguez, G.A. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *Poliantea, IX (17)*, pp.67-86. Recuperado de

<https://core.ac.uk/download/pdf/267883595.pdf>

Rodríguez, J.H. (2017). *Factores Institucionales asociados al estrés en docentes que laboran con jornada diurna-nocturna en el Colegio Nocturno de Palmares y el Colegio Nocturno de Naranjo, y su incidencia en el desempeño de sus funciones*. (Disertación para obtener el grado de Maestría en Administración Educativa, Universidad de Costa Rica, Sede Occidente).

Rosés, P. (2016). *Estudio sobre el síndrome del quemado en los afiliados y afiliadas en servicio del Magisterio Nacional*, (Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional).

<https://www.juntadepensiones.cr/textos/INFORMEFINALSINDROMEQUEMADO.pdf>

Sáenz, K. (2014). *Adaptación y estandarización del Maslach Burnout Inventory versión General Survey (MBI-GS) a una muestra de la población trabajadora costarricense*. (Disertación para obtener el grado de Licenciatura, Universidad de Costa Rica). Recuperado de

<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/1931/1/3695>

2.pdf

Said-Hung, E., Marcano, B., & Garzón-Clemente, R. (2021). Ansiedad académica en docentes y COVID-19. Caso instituciones de Educación Superior en Iberoamérica. *Revista Prisma Social*, (33).

<https://revistaprismasocial.es/article/view/4202#:~:text=Los%20resultados%20principales%20apuntan%20a,contagio%20por%20la%20COVID%2D19.>

Samanamud, O. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés Docente (ED-6) en Instituciones Estatales de Secundaria del Distrito de Trujillo.*

(Disertación para obtener el grado de Doctorado, Universidad César Vallejo).

Recuperado de

<https://revista.uct.edu.pe/index.php/HUMANITIES/article/view/36/23>

Sánchez, N. (2016). Estrés en el Trabajo. “Ni tanto que queme al santo, ni tan poco que no lo alumbre”. *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consejo de Salud Ocupacional, Costa Rica.*

[https://www.cso.go.cr/temas\\_de\\_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf](https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf)

Sánchez, N. y Ulloa, E. (2016). Estadísticas de Salud Ocupacional Costa Rica 2016.

*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Consejo de Salud Ocupacional.*

[https://www.cso.go.cr/documentos\\_relevantes/consultas/Estadisticas%20CSO%202016.pdf](https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/consultas/Estadisticas%20CSO%202016.pdf)

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

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf

Silva, D., Valenzuela, A. y Soto, G. (2021) *Propuesta de programa integral de salud de hombres: una necesidad urgente. Ecosistema de una pandemia. COVID 19,*

*la transformación mundial*. 1a edición, Madrid.

Tarradellas, J. (2008). *Stop al estrés: Cómo gestionar el estrés laboral*. MC Mutual.

<https://www.mc->

[mutual.com/documents/20143/47599/manual\\_estres\\_es.pdf/6253130c-](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/manual_estres_es.pdf/6253130c-)

[5548-10dc-70ea-0c4f61cad942](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/manual_estres_es.pdf/6253130c-5548-10dc-70ea-0c4f61cad942)

Tasayco, R. (2017). *Estrés en los Docentes de la institución Educativa Secundario*

*“Colegio cooperativo mixto-Chincha” en el mes de abril del 2017*. (Disertación

para obtener el grado de Licenciatura, Universidad Autónoma de ICA).

Trujillo-Juárez, S. I., & Delgado-González, A. (2021). El nivel de ansiedad en

docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por

COVID-19. Estudio cuantitativo. *Revista Eduscientia. Divulgación de la*

*ciencia educativa*, 4(7), 51-70.

<https://eduscientia.com/index.php/journal/article/view/90>

Vera García, I. V., & Gambarte, M. I. G. (2019). La resiliencia como factor protector

del estrés crónico en docentes. *EJIHPE: European Journal of Investigation in*

*Health, Psychology and Education*, 9(3), 159-175.

[https://1library.co/document/q0gk4w3z-la-resiliencia-como-](https://1library.co/document/q0gk4w3z-la-resiliencia-como-factor-protector-estres-cronico-docentes.html)

[factor-protector-estres-cronico-docentes.html](https://1library.co/document/q0gk4w3z-la-resiliencia-como-factor-protector-estres-cronico-docentes.html)

Zarragoitía, I. (2010). *Depresión: generalidades y particularidades*. ECIMED.

[http://newpsi.bvpspsi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo\\_files/depression-cuba.pdf](http://newpsi.bvpspsi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/depression-cuba.pdf)

Zúñiga, C. y Redondo, J. (2011). *Sociedad y Equidad: Aportes desde la Psicología*.

Recuperado

de

[http://www.facso.uchile.cl/psicologia/publicaciones/libros/libros\\_pdf/claudia\\_z](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/publicaciones/libros/libros_pdf/claudia_z)

[uniga\\_psicologia\\_sociedad\\_equidad.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/publicaciones/libros/libros_pdf/claudia_zuniga_psicologia_sociedad_equidad.pdf)

9. Anexos

Anexo 1: Campaña informativa del 26 de abril del 2021



Anexo 2: Escala ED-6

**Escala ED-6**

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo o desacuerdo, de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por ende, sea sincero/a. La contestación es anónima y confidencial.

Muchas gracias por su colaboración.

<b>Ítems</b>	<b>Total desacuerdo</b>		<b>Total acuerdo</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2. Recorro al consumo de sustancia (tila, fármacos) para aliviar mi malestar	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Ítems	Total desacuerdo		Total acuerdo		
	1	2	3	4	5
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13. Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5

Ítems	Total desacuerdo		Total acuerdo		
	1	2	3	4	5
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	1	2	3	4	5
19. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20. A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24. Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5

<b>Ítems</b>	<b>Total desacuerdo</b>		<b>Total acuerdo</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
27. Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29. A veces pienso que el mundo es una basura.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31. Me pagan por enseñar no por formar personas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
33. El salario del profesor es muy poco motivador.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



Ítems	Total desacuerdo		Total acuerdo		
	1	2	3	4	5
36. Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44. En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5

Ítems	Total desacuerdo		Total acuerdo		
	1	2	3	4	5
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48. Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	1	2	3	4	5
50. Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51. A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
53. Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5

Ítems	Total desacuerdo		Total acuerdo		
	1	2	3	4	5
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56. He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61. Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5

Ítems	Total desacuerdo		Total acuerdo		
	1	2	3	4	5
63. El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. *	1	2	3	4	5
69. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
70. La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5

Ítems	Total desacuerdo		Total acuerdo		
	1	2	3	4	5
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76. Afronto con eficacia los problemas que aveces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

Anexo 3: Percentiles de Escala ED-6

*Tabla 3*

Correspondencia para percentiles de Escala ED-6

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal Afrontamiento	Estrés docente	Percentil
5	22	12	23	16	18	19	126	5
10	25	13	25	19	20	21	138	10
15	27	14	26	21	21	22	142	15
20	29	15	27	22	23	23	147	20
25	30	16	28	23	24	24	149	25
30	---	---	29	---	26	25	155	30
35	32	17	30	24	27	26	161	35
40	34	18	31	25	28	27	164	40
45	35	20	---	26	29	28	167	45
50	36	---	32	27	30	29	178	50
55	37	21	33	29	31	30	185	55
60	39	22	---	30	32	31	189	60
65	---	25	36	---	35	32	193	65
70	42	---	37	31	36	33	199	70
75	44	26	38	32	38	34	204	75
80	48	27	40	33	40	36	212	80
85	51	31	42	32	42	37	222	85

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal Afrontamiento	Estrés docente	Percentil
90	54	33	44	36	43	38	229	90
95	60	37	45	39	45	41	240	95

Fuente: Gutiérrez et al (2005).

Anexo 4: Título de Buenas Prácticas de la estudiante investigadora



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN

Confírmelo el presente

CERTIFICADO DE APROVECHAMIENTO A:

*Solano Salas Sofía*

Por haber cumplido con los requisitos del curso:

**"Buenas Prácticas de Investigación Biomédica (investigación observacional e investigación intervencional)"**

Organizado por la Vicerrectoría de Investigación y aprobado por el CONIS en la sesión No. 104 del 2 de mayo de 2017, coordinado por el Dr. Alejandro Leal Espinoza.

Realizado del 6 de agosto al 20 de setiembre de 2018, en modalidad semipresencial con una duración de 25 horas.

Dado en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio el 20 de setiembre de 2018.

  
Dr. Fernando García Sarmiento  
Viceministro  
Vicerrectoría de Investigación

  
Dr. Alejandro Leal Espinoza  
Coordinador del Curso



Anexo 5: Consentimiento Informado Población

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO**

**FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO BASADO EN LA LEY N° 9234 “LEY REGULADORA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA” y EL “REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PARA LAS INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES HUMANOS”**

**Estrés laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa**

**Código o número de proyecto:** \_\_\_\_\_

**Nombre de la investigadora:** Bach. Sofía Solano Salas

**Nombre del/la participante:** \_\_\_\_\_

**Medios para contactar al participante:** Dirección de Centro Educativo

**Números de teléfono:** \_\_\_\_\_

**Correo electrónico:** \_\_\_\_\_

**Contacto a través de:** Supervisora de Circuito 01

**A. PROPÓSITO DEL PROYECTO:** como parte del Trabajo Final de Graduación para obtener el título de Licenciatura de la carrera de Psicología, en la Universidad de Costa Rica, Sede Occidente, se ejecutará una investigación sobre los niveles de estrés en docentes del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente. La estudiante a cargo es la Bachiller en Psicología Sofía Solano Salas, que será supervisada por las profesionales en Psicología Licda. Harlen Alpízar Rojas, Licda. Alejandra Rodríguez Villalobos y Licda. Alicia Sandoval Poveda. El objetivo de la indagación es desarrollar una estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, a partir de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria.

**B. ¿QUÉ SE HARÁ?** para participar en esta investigación usted debe laborar actualmente en alguna de las instituciones educativas del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente. Además, deberá asistir a una reunión de personal (presencial, virtual o por medio de correo electrónico) que se agendará previamente. Se pasará individualmente y de manera auto aplicada la Escala ED-6 sobre estrés laboral docente, la cual tendrá una duración aproximada a una hora y se realizará una única vez. Todos los procedimientos se realizarán en el centro educativo en el que usted labora, o de manera virtual o correo electrónico por la situación del COVID-19. Los resultados de la escala se analizarán de manera institucional y circuitual, nunca individual. Se entregará un informe final al director o directora de cada centro educativo, donde se adjuntan dichos resultados, más la guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés

laboral; esto salvaguardando las identidades de las personas participantes en el estudio.

**C. RIESGOS:**

1. Como posibles riesgos se encuentra que usted podría sentirse incómodo/a por responder a preguntas personales sobre su posible estado de estrés laboral. Así como la posible pérdida de privacidad, incomodidad o ansiedad.
2. Si sufriera algún daño como traer a recuerdo situaciones dolorosas, sentirse incómodo al informar sobre diferentes temáticas o cualquier consecuencia del procedimiento al que será sometido, la investigadora realizará una referencia al profesional apropiado para que se le brinde el tratamiento necesario para su total recuperación.

**D. BENEFICIOS:**

1. Como beneficio directo se encuentra el conocimiento sobre su estado de estrés laboral actual y a la vez la posibilidad de aplicar la guía recomendativa para tener un mejor manejo de posibles situaciones de estrés laboral docente. No se dará ninguna compensación económica o legal por participar de este proyecto.
2. Como beneficio indirecto, a partir de los resultados se obtendrá información actual sobre los niveles de estrés laboral en las instituciones y el circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente donde la guía recomendativa se podrá tomar en cuenta para docentes de otros circuitos de esta Dirección Regional.
3. Se realizará la devolución de los resultados de manera circuital por medio de una reunión circuital presencial o virtual. De igual manera, se entregará los informes a cada institución de manera presencial o por correo electrónico debido a la situación del COVID-19.

**E. VOLUNTARIEDAD:** su participación es completamente voluntaria, y se asegura tanto de parte de la investigadora como de la supervisión del circuito 01, que usted puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin perder los beneficios a los cuales tiene derecho, ni a ser castigado/a de ninguna forma por su retiro o falta de participación.

**F. CONFIDENCIALIDAD:** se garantiza el manejo estricto y confidencial de la información, se le dará una copia de este documento a cada participante y se guardará por diez años posteriores a la firma, para documentar el compromiso de resguardar la información que se guardará en un lugar seguro. Los resultados se publicarán, pero no se darán a conocer datos personales. Cualquier uso futuro de los resultados de la investigación será posible, siempre y cuando se mantenga el anonimato de los y las participantes. Asimismo, las personas que tendrán acceso a los registros para verificar procedimientos y datos de la investigación será la investigadora a cargo y el equipo asesor. La confidencialidad de la información está protegida por la legislación costarricense.

**H. INFORMACIÓN:** antes de dar su autorización, debe hablar con la profesional responsable de la investigación y ella debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas acerca del proyecto y sus derechos. Si quisiera más información, puede obtenerla

llamando a la Bach. Sofía Solano Salas, al número 87825125 en el horario de lunes a viernes de 8am a 5pm o en ese mismo horario a la Licda. Harlen Alpízar Rojas, profesora a cargo del proyecto de la Universidad de Costa Rica, Unidad de Ciencias Sociales, Carrera de Psicología en la Sede Occidente al número 25117135. Además, puede consultar sobre los derechos de los sujetos participantes en proyectos de investigación al Consejo Nacional de Salud del Ministerio de Salud (CONIS), teléfono 2257-7821 extensión 119, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m. Cualquier consulta adicional puede comunicarse con la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica a los teléfonos 2511-4201, 2511-1398, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

**I. NO** perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

## CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmar. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

Nombre, firma y cédula del sujeto participante

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula de la investigadora

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula del/la testigo

Lugar, fecha y hora

---

Versión junio 2017

Formulario aprobado en sesión ordinaria N° 63 del Comité Ético Científico, realizada el 07 de junio del 2017.

Firma de sujeto participante: \_\_\_\_\_  
 Comité Ético Científico - Universidad de Costa Rica – Número de sesión en que fue aprobado el proyecto: \_\_\_\_\_ Comité Ético Científico - Universidad de Costa Ric

Anexo 6: Consentimiento Informado Entrevista Cognitiva

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO**

**FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO BASADO EN LA LEY N° 9234 “LEY REGULADORA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA” y EL “REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PARA LAS INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES HUMANOS”**

**Estrés laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa**

**Código o número de proyecto:** \_\_\_\_\_

**Nombre de la investigadora:** Bach. Sofía Solano Salas

**Nombre del/la participante:**

\_\_\_\_\_

**Medios para contactar al participante:** Dirección de Centro Educativo

**Números de teléfono:**

\_\_\_\_\_

**Correo electrónico:**

-----

**Contacto a través de:** Supervisora de Circuito 01

**A. PROPÓSITO DEL PROYECTO:** como parte del Trabajo Final de Graduación, para obtener el título de Licenciatura de la carrera de Psicología, en la Universidad de Costa Rica, Sede Occidente, se ejecutará una indagación sobre los niveles de estrés en docentes del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente. La estudiante a cargo es la Bachiller en Psicología Sofía Solano Salas, que será supervisada por las profesionales en Psicología Licda. Harlen Alpízar Rojas, Licda. Alejandra Rodríguez Villalobos y Licda. Alicia Sandoval Poveda. El objetivo de la indagación es desarrollar una estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, a partir de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria. Usted no forma parte de la investigación, sino es participante de la entrevista cognitiva, la cual ayuda a validar y contextualizar el instrumento a aplicar en el proyecto previamente mencionado.

**B. ¿QUÉ SE HARÁ?** para participar en esta entrevista cognitiva usted debe laborar actualmente en alguna de las instituciones educativas de la Dirección Regional de Educación de Occidente, con el criterio de exclusión de no ser parte del Circuito 01. Además, deberá asistir a una reunión agendada previamente en la institución en la que labora actualmente o de manera virtual por la situación del COVID-19. En esta reunión se pasará de manera individual la Escala ED-6 sobre estrés laboral docente, para que usted revise el contenido de la misma, con el fin de poder contextualizarla a un lenguaje inclusivo, contemporáneo y al

entorno costarricense, para la población meta que serían otros docentes en Educación.

**C. RIESGOS:**

1. Como posibles riesgos se encuentra que usted podría sentirse incómodo/a por responder a preguntas personales. Así como la posible pérdida de privacidad, incomodidad o ansiedad.
2. Si sufriera algún daño como traer a recuerdo situaciones dolorosas, sentirse incómodo al informar sobre diferentes temáticas, o cualquier consecuencia del procedimiento al que será sometido, la investigadora realizará una referencia al profesional apropiado para que se le brinde el tratamiento necesario para su total recuperación.

**D. BENEFICIOS:**

1. Usted no cuenta con beneficios directos. No se dará ninguna compensación económica o legal por participar de este proyecto.
2. Como beneficio indirecto, usted ayudará a validar el instrumento necesario para que la investigadora pueda aplicar la escala a la población de la investigación. A partir de esta indagación, se obtendrán resultados sobre los niveles de estrés laboral en las instituciones del circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente. Donde, se creará una guía recomendativa sobre autocuidado y afrontamiento de situaciones de estrés laboral, que en algún momento podrá ser utilizada en alguna de las instituciones y/o circuitos en las que usted labora.

**E. VOLUNTARIEDAD:** su participación es completamente voluntaria, y se asegura que usted puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin perder los beneficios a los cuales tiene derecho, ni a ser castigado/a de ninguna forma por su retiro o falta de participación.

**F. CONFIDENCIALIDAD:** se garantiza el manejo estricto y confidencial de la información, se le dará una copia de este documento a cada participante y se guardará por diez años posteriores a la firma, para documentar el compromiso de resguardar la información, que se guardará en un lugar seguro. Los resultados se publicarán, pero no se darán a conocer datos personales. Cualquier uso futuro de los resultados de la entrevista cognitiva será posible, siempre y cuando se mantenga el anonimato de los y las participantes. Asimismo, las personas que tendrán acceso a los registros para verificar procedimientos y datos será la investigadora a cargo y el equipo asesor. La confidencialidad de la información está protegida por la legislación costarricense.

**H. INFORMACIÓN:** antes de dar su autorización, debe hablar con la profesional responsable de la investigación y ella deben haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas acerca del proyecto y sus derechos. Si quisiera más información, puede obtenerla llamando a la Bach. Sofía Solano Salas, al número 87825125 en el horario de lunes a viernes de 8am a 5pm o en ese mismo horario a la Licda. Harlen Alpízar Rojas, profesora a cargo del proyecto, de la Universidad de Costa Rica, Unidad de Ciencias Sociales, Carrera de Psicología en la Sede Occidente al número 25117135. Además, puede consultar sobre los derechos de los sujetos participantes en proyectos de investigación al Consejo Nacional de Salud del Ministerio de Salud (CONIS), teléfono 2257-7821 extensión 119, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m.

Cualquier consulta adicional puede comunicarse con la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica a los teléfonos 2511-4201, 2511-1398, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

**I.** NO perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

## CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmar. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio .

Nombre, firma y cédula del sujeto participante

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula de la investigadora

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula del/la testigo

Lugar, fecha y hora

---

Versión junio 2017

Formulario aprobado en sesión ordinaria N° 63 del Comité Ético Científico, realizada el 07 de junio del 2017.

Firma de sujeto participante: \_\_\_\_\_

Comité Ético Científico - Universidad de Costa Rica – Número de sesión en que fue aprobado el proyecto: \_\_\_\_\_ Comité Ético Científico - Universidad de Costa Ric

Anexo 7: Guía Recomendativa

**¿Qué hacer  
si siento o empiezo  
a tener sintomatología  
de estrés laboral docente?**

**Guía Recomendativa:**  
acciones individuales y colectivas





## **¿Qué hacer si siento o empiezo a tener sintomatología de estrés laboral docente?**

---

**Guía Recomendativa:**  
acciones individuales y colectivas

# Tabla de contenido

• <b>1</b>	<b>Presentación</b>	.....	06
• <b>2</b>	<b>¿Cómo utilizar esta guía recomendativa?</b>	.....	08
• <b>3</b>	<b>Justificación de la necesidad: promoción de la salud mental</b>	.....	10
• <b>4</b>	<b>Antecedentes de esta guía recomendativa: resultados de la investigación “Estrés laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa”</b>	.....	13
	<b>4.1 Categorización según subescalas</b>	.....	15
	<b>4.2 Categorización según escala general</b>	.....	15
• <b>5</b>	<b>Marco conceptual</b>	.....	17
• <b>6</b>	<b>Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde la individualidad</b>	.....	21
	<b>6.1. Meditación para principiantes</b>	.....	22
	<b>6.2. Ejercicios para relajar músculos</b>	.....	23
	<b>6.3. Ejercicios de respiración</b>	.....	24
	<b>6.4. Pausas activas</b>	.....	25
	<b>6.5. Técnicas de atención plena (mindfulness)</b>	.....	26



# Tabla de contenido

• <b>7</b>	<b>Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde lo colectivo</b>	.....	27
	7.1. Cohesión grupal: detective	.....	28
	7.2. Cohesión grupal: busca a alguien que...	.....	29
	7.3. Relajación guiada	.....	30
	7.4. Obstáculos para el ejercicio del autocuidado	.....	32
	7.5. Autocuidado	.....	33
• <b>8</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones</b>	.....	34
• <b>9</b>	<b>Números y contactos para acudir en caso de emergencia</b>	.....	36
• <b>10</b>	<b>Referencias bibliográficas</b>	.....	38
• <b>11</b>	<b>Glosario</b>	.....	40

# ● 1 Presentación

Según Zúñiga y Redondo (2021) la salud mental se suele colocar dentro de la Psicología Clínica individualizada, dejando de lado otros abordajes, como por ejemplo el enfoque de grupos en organizaciones y empresas, es decir en el ámbito laboral. Estas consecuencias de los procesos laborales inadecuados, puede llevar a un sin número de situaciones que ocasionen en la persona trabajadora riesgos psicosociales como el estrés laboral, el cual se define como un conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y/o conductuales de la persona trabajadora ante situaciones exigentes de sus labores, de la organización o del ambiente laboral (Houtman, I et al., 2007, citado en Sánchez, 2016).

La salud mental está involucrada en la vida del ser humano en el ámbito personal, de pareja, social, familiar, entre pares y laboral, donde este último será el enfoque de esta guía. En Costa Rica se ha investigado la temática de estrés laboral en diferentes poblaciones, sin embargo, estas indagaciones no se pueden generalizar y es necesario contextualizar las regiones y profesiones de cada país. Por ejemplo, aunque en la zona de Occidente se ha indagado la temática de estrés docente y su relación con el desempeño en Naranjo y Palmares, y en docentes universitarios en San Ramón y Grecia; San Ramón no ha sido investigado desde la Psicología en el ámbito docente de preescolar, primaria y secundaria y menos contemplando un circuito completo. Por otro lado, el Ministerio de Educación Pública no cuenta con protocolos de actuación o guías recomendativas específicas para ayudar y proteger a sus profesionales ante las posibles consecuencias a largo plazo que puede generar una gestión inadecuada del estrés laboral.

Sin embargo, Sánchez y Ulloa (2016) en su publicación sobre estadísticas de salud ocupacional en Costa Rica, en el capítulo de estrés laboral de los educadores costarricenses, hacen alusión a los factores intralaborales de estrés como por ejemplo: alta exigencia del trabajo tanto en cantidad como en calidad, limitadas posibilidades de desarrollo y capacitación, falta de reconocimiento, fallas en liderazgo en la dirección de los centros educativos, malas relaciones laborales e inseguridad contractual, cambios constantes en las condiciones de trabajo tales como directores, programas de estudios y sistemas de evaluación. Por lo tanto, según estos antecedentes es necesario aludir que el estrés laboral docente ya está presente, asimismo, se debe considerar el panorama de la afectación producida por la pandemia de COVID-19" (Cabezas, Herrera, Ricaurte y Novillo, 2021). Por ende, tomando en cuenta lo que comenta Cambronero (2011) en su estudio sobre las estrategias de afrontamiento y burnout en Costa Rica, donde encuentra como resultado que el cansancio emocional es un riesgo psicológico y físico, y deja la recomendación de trabajar con los métodos de afrontamiento para disminuir el impacto que puede generar a educadores/as.

Por lo tanto, lo más responsable por hacer es buscar alternativas de abordaje promocionando desde la salud mental la disminución de efectos a nivel psicológico y físico, a corto y largo plazo, es decir, diseñar una guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención terciaria, para situaciones de estrés laboral docente; la cual comprende recomendaciones tanto individuales como colectivos de propuestas de talleres de trabajo.

## • 2 ¿Cómo utilizar esta guía recomendativa?

Esta guía es el resultado de una indagación sobre el estrés laboral docente en profesionales de educación del circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de la zona de Occidente. Por lo tanto, se espera que sean profesionales en educación quienes tengan acceso a la misma y puedan ejecutar las recomendaciones tanto individuales, como los talleres colectivos.

Es importante recalcar, que esta guía no reemplaza la terapia psicológica recomendada para abordar situaciones de estrés laboral u otras situaciones provocadas por las demandas laborales, ni tampoco pretende diagnosticar a las y los docentes con diferentes trastornos y/o síndromes relacionados a estrés laboral docente. Por tanto, su objetivo *es brindar herramientas individuales y colectivas para saber cómo gestionar las emociones y maneras alternativas de actuar ante situaciones de estrés laboral docente, esto desde la psicología de la salud, con el fin de empoderar a las personas y darles herramientas de calidad para la vida.*

Se pretende, que sean los profesionales en educación quienes se acerquen a la guía y pueden obtener la ayuda necesaria para afrontar este fenómeno, y se recomienda que a la misma vez, puedan asistir a profesionales de la salud mental, con el fin de obtener un debido tratamiento y terapia, para evitar las consecuencias negativas a nivel de salud física y mental que pueden ser consecuencia del estrés laboral. Asimismo, se enmarca que al final del



## • 2 ¿Cómo utilizar esta guía recomendativa?

documento se encuentra un subapartado de nombre “glosario”, para que puedan acudir a él, en caso de que alguno de los términos expuestos en las actividades generen dudas en su conceptualización.

De igual forma, si tuvieran alguna consulta sobre esta guía, pueden contactarse con Sofía Solano Salas al correo [sofiasolano\\_19@hotmail.com](mailto:sofiasolano_19@hotmail.com), profesional en Psicología y creadora de la guía recomendativa como parte de su Trabajo Final de Graduación para obtener la Licenciatura en Psicología por la Universidad de Costa Rica.





## • 3 **Justificación de la necesidad: promoción de la salud mental**

Las personas pueden tener concepciones subjetivas sobre el término de salud, esto acorde a su cultura y experiencia; ya que la salud refiere tanto a estados presentes y ausentes que se utilizan regularmente para describir la carencia de una enfermedad. En general, se espera que la salud y su promoción tenga en cuenta tanto rasgos individuales como del ambiente inmediato, por lo cual conlleva a muchos actores para la intervención y acción de la misma (Organización Mundial de la Salud, 2004).

En Costa Rica, de acuerdo a la Comisión Nacional de Salud Mental en el año 2012, se define la salud mental como:

**Un proceso de bienestar y desempeño personal y colectivo caracterizado por la autorrealización, la autoestima, la autonomía, la capacidad para responder demandas de la vida en diversos contextos: familiares, comunitarios, académicos, laborales y disfrutar de la vida en armonía con el ambiente.**

(Ministerio de Salud, 2012, p. 34)



En el artículo 10 de la Ley General de Salud N° 5395 relacionada a la salud mental se estipula que “toda persona tiene derecho a obtener de los funcionarios competentes la debida información y las instrucciones adecuadas sobre asuntos, acciones y prácticas conducentes a la promoción y conservación de su salud personal” (Ministerio de Salud, 2012, p.28). Por ende, cuando se habla de promoción de la salud esta se determina a partir de muchos factores de interacción social, psicológicos y biológicos.

El trabajo enfocado en la promoción de la salud se lleva a cabo por medio de la planificación, implementación y evaluación de programas con la intención de promover y desarrollar el control de la salud propia. Se debe incluir los recursos económicos, históricos y de contexto inmediato que posee la persona, y se debe tener un plan de acción para recolectar los recursos, monitorear acciones, procesos de cambios y un énfasis de evaluación con atención al mantenimiento de la calidad de promoción. Es decir, lo que se pretende es tomar medidas para visibilizar la importancia de la salud integral y así mejorar la gestión y control de esta (Organización Mundial de la Salud, 2004).

Por otro lado, se encuentra la prevención que es el control de las enfermedades poniendo un especial énfasis en factores de riesgo, mejor dicho, medidas para prevenir la enfermedad, reducir los factores de riesgo y detener el avance y sus consecuencias. Se puede dividir en tres tipos: primaria, secundaria y terciaria. La primaria trabaja con el objetivo de evitar que aparezca la enfermedad o problema de salud y se puede dar por medio del control de factores causales (Julio et al, 2011).

La secundaria se enfatiza en encontrar un diagnóstico precoz y un tratamiento oportuno, o sea el diagnóstico temprano y el tratamiento adecuado para ayudar a tener control del problema. Por último, la prevención terciaria consiste en acciones para la

### • 3 Justificación de la necesidad: promoción de la salud mental

---

recuperación mediante una correcta evaluación, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación (física, psicológica o social); aquí es fundamental el seguimiento y minimizar los sufrimientos, facilitar la adaptación y contribuir a prevenir o reducir al máximo las consecuencias negativas (Julio et al, 2011).

Por lo mencionado anteriormente, esta guía parte desde una perspectiva de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria, ya que la finalidad es que apoye el seguimiento y la mejora en la salud integral de las y los docentes. Esta difiere de la atención primaria porque no se está evitando la situación, sino que se promueve un manejo adecuado a la gestión de emociones y situaciones que pueden generar o potenciar el estrés laboral docente.

## ● 4 **Antecedentes de esta guía recomendativa: resultados de la investigación “Estrés laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa”**

Como antecedente principal se posiciona la realización de la tesis de investigación sobre “Estrés laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa”, que tuvo como objetivo desarrollar una estrategia de autocuidado y afrontamiento para situaciones de estrés laboral docente, a partir de la promoción de la salud mental y la prevención terciaria. Es así como en un primer momento se partió de la identificación de los niveles de estrés laboral docente en profesionales de los Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, por medio de la escala ED-6 (Solano,

Luego, se tomaron los resultados arrojados y se analizaron las correlaciones existentes entre las variables sociodemográficas y las dimensiones que permiten comprender el estrés laboral. Lo cual finalmente se ve reflejado en el diseño de esta guía recomendativa de autocuidado y afrontamiento con enfoque de Promoción de la Salud y Prevención.

La investigación desarrollada por Solano (2022) se ejecutó bajo un estudio cuantitativo correlacional descriptivo, es decir, que se recolectaron datos sobre los sujetos, se midieron y analizaron. Esta indagación se contempló bajo un modelo correlacional, porque se identificó la relación entre las variables del estrés laboral con las variables sociodemográficas y laborales de la población. Por otro lado, es considerado descriptivo porque trató de especificar características de importancia (estrés laboral) y por último es cuantitativo, ya que, se buscó medir numéricamente la

- **4** Antecedentes de esta guía recomendativa: resultados de la investigación “Estrés Laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa”
- 

variable de estrés laboral docente (Pérez, 2008), por medio de la Escala ED-6 que está compuesta por 77 ítems agrupados en seis subescalas que están expuestas a detalle en el marco teórico de esta guía: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

De la recogida de información participaron 139 docentes de educación preescolar, primaria y secundaria de Centros Educativos del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente, tanto hombres (16%) como mujeres (84%), sin embargo con una representatividad más grande por parte de las segundas. El promedio de edad fue de 42 años, siendo la mayoría padres y/o madres (65%) y con una condición laboral de interinos en su mayoría (57%). Asimismo, se observa que la mayor parte (45%) trabaja entre 40 y 55 lecciones a la semana, y poseen entre 1 y 10 años trabajando tanto para el MEP como para el centro educativo actual. Como última variable consultada, se encuentra la metodología utilizada en el último año laboral, donde 96 personas, es decir 69% de la población encuestada aluden haber implementado una metodología bimodal durante el periodo de pandemia 2020-2021.

Lo anterior corresponde a las variables sociodemográficas presentando las características de la muestra encuestada. Partiendo de esa información, y de la debida puntuación de la encuesta se puede determinar que en una escala de colores, los niveles bajo, muy bajo y normal entrarían en color verde, el nivel moderado se asimila al color amarillo y el nivel alto al color rojo. En el siguiente cuadro se puede observar la categoría asignada a cada subescala, y a la totalidad de la Escala ED-6 acorde a las personas encuestadas para esta investigación. En un primer lugar se observa, que la subescala de ansiedad es la que puntúa más alto en cuanto a las categorías asignadas, mostrando niveles altos de estrés laboral.



- **4** Antecedentes de esta guía recomendativa: resultados de la investigación “Estrés Laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa”

#### 4.1 Categorización según subescalas

Subescala	Categorización	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ansiedad</b>	<b>Nivel alto</b>	<b>82</b>	<b>59%</b>
Depresión	Nivel muy bajo	52	37%
Creencias Desadaptativas	Nivel muy bajo	38	27%
Presiones	Nivel muy bajo	51	37%
Desmotivación	Nivel muy bajo	35	25%
Desmotivación	Nivel moderado	34	25%
Mal Afrontamiento	Nivel muy bajo	57	41%

#### 4.2 Categorización según escala general

Categorización	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	32	23%
Nivel bajo	13	9%
Nivel normal	30	22%
Nivel moderado	14	10%
<b>Nivel alto</b>	<b>50</b>	<b>36%</b>
Total	139	100%

Con los resultados obtenidos, se subraya la necesidad de abordar el estrés laboral como variable de importante presencia en el circuito 01 de la DREO, y, por lo tanto, trabajar desde la prevención terciaria a partir de acciones para la recuperación mediante una correcta evaluación, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación (física, psicológica o social). Esto, con el fin de facilitar la adaptación y contribuir a prevenir o a reducir al máximo las consecuencias negativas que puede obtener esta muestra en un futuro (Julio et al, 2011).

- **4** Antecedentes de esta guía recomendativa: resultados de la investigación “Estrés Laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa”
- 

Para concluir, es importante enmarcar que estos resultados muestran una pincelada de la necesidad de salud mental dentro del gremio de la educación y por ello es necesario promover indagaciones en el resto de circuitos de la DREO, así como otras direcciones regionales, así como abarcar medidas desde la prevención primaria por medio del control de factores causales. Igualmente, se pudo observar como la categoría de la escala total de Estrés Laboral Docente muestra un nivel alto, aludiendo que se deben trabajar aspectos de prevención del estrés laboral docente, así como información relacionada a la promoción de la salud integral y prevención de posibles patologías laborales relacionadas como Síndrome de Burnout.

Si alguna persona se encuentra interesada en los resultados totales de la investigación puede encontrarla por medio del Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Costa Rica bajo el título: “Estrés laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa”, el cual fue ejecutado por la Bachiller en Psicología Sofía Solano Salas.

## • 5 Marco conceptual

Esta guía recomendativa se origina a partir de varios términos académicos importantes como: estrés laboral docente, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, autocuidado, afrontamiento y mal afrontamiento, función docente y guía recomendativa, todos estos se enmarcan bajo el modelo teórico de la promoción de la salud mental y prevención terciaria. A continuación, se realiza un recorrido bibliográfico, a modo de resumen y contextualización de la información aquí contenida, explicando la relevancia de estos conceptos:

Concepto	Descripción
<p><b>Estrés</b></p>	<p>El estrés se considera una respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento de una persona con el fin de adaptarse y ajustarse a lo que ésta considera como presiones internas, externas o demandas necesarias de supervivencia (Fisher, 1986 y Calvete y Villa, 1997, citados en Gutiérrez et al, 2005).</p>
<p><b>Estrés laboral</b></p>	<p>El estrés laboral es un conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y/o conductuales de la persona trabajadora ante situaciones exigentes de sus labores, de la organización o del ambiente laboral (Houtman, I et al., 2007, citado en Sánchez, 2016). Puede ser descrito como una sensación de no poder hacer frente a una situación laboral, generando altos niveles de angustia que se prolongan por un periodo de tiempo y concluyen en consecuencias psicológicas y físicas negativas. <b><i>“El trabajo monótono, la sobrecarga de tareas, las presiones de tiempo, la mala planificación o el escaso poder de decisión, son algunos ejemplos”</i></b> (Fernández et al., 2015, citado en Sánchez, 2016, p. 7).</p>



Concepto	Descripción
<p><b>Ansiedad</b></p>	<p>El término está enlazado a manifestaciones físicas y mentales que no suelen atribuirse a peligros reales, sino en forma de crisis o un estado persistente. Se asocia con una cercanía al miedo porque anticipa los peligros futuros que no se pueden definir y son imprevisibles (Marks, 1986 citado en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003). En rasgos generales, este término se determina como un temor que se presenta de forma indeterminada sin presencia de un objeto específico (Sierra et al, 2003).</p> <p>En exceso la ansiedad puede ser nociva, generar una mala adaptación, comprometer la eficacia e inclusive conducir a enfermedades físicas. Por esta razón, puede ocasionar o elevar el uso de sustancias para aliviar el malestar, la tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar decisiones o situaciones, entre otras (Parihuamán, 2017).</p>
<p><b>Depresión</b></p>	<p>La depresión es una enfermedad común, pero con un grado de gravedad y suele necesitar tratamiento para poder mejorar, es considerada un trastorno del ánimo caracterizado por cambios del estado emocional subjetivo de la persona y del afecto (Parihuamán, 2017).</p> <p>Una de las características de la depresión es el desequilibrio del metabolismo nervioso del cerebro y la causa se considera un sobrecargo del estrés. Si no es tratada a tiempo puede amenazar la vida de la persona desencadenando enfermedades como: hipertensión, infartos cardíacos, derrames, diabetes, entre otros. Entre los principales síntomas que presenta la depresión se encuentran: la tristeza, el pesimismo, sensación de dificultad para enfrentar situaciones y problemas comunes, por ejemplo, en el entorno laboral la sensación de agobio, pérdida de ilusión de un bienestar próximo, etc. (Parihuamán, 2017).</p> <p>Sin embargo, no todas las personas que padecen depresión experimentan todos los síntomas, la gravedad y la duración de estos varía entre cada persona. Para que la depresión sea considerada una enfermedad debe interferir con la vida cotidiana y no solo una tristeza ocasionado por un evento en particular en un periodo determinado (Korman y Sarudiansky, 2011).</p>

## • 5 Marco Conceptual

Concepto	Descripción
<p><b>Creencias desadaptativas</b></p>	<p>Son valoraciones negativas que las personas suelen tener a partir de un evento específico. Entre las características principales de este concepto se encuentran: las ideas de culpa, depresión, problemas de ajuste psicológico después de un evento traumático, entre otras (Camacho, y Anarte, 2003).</p> <p>En este caso las creencias desadaptativas hacen referencia al grado de acuerdo del profesor/a sobre temas de enseñanza. Estas creencias miden si los docentes consideran que la sociedad no valora su labor y por esto pierden el sentido de enseñar, excluyendo el impacto que esto puede tener en la formación de sus estudiantes (Gutiérrez et al,2005).</p> <p>Las personas profesionales en educación a partir de estas creencias desadaptativas suelen ver su profesión como desventaja frente a otras profesiones, percibiendo que no existe algo por hacer con respecto a los problemas que se encuentran en su entorno (Parihuamán, 2017).</p>
<p><b>Presión</b></p>	<p>La presión se cataloga como una situación donde algo relevante depende completamente del desempeño. Se encuentra implicada con sentimientos de ansiedad y temor y suele estar presente cuando se cree que solo hay una oportunidad para lograr un objetivo concreto, por esto es considerada una fuente de estrés que provoca respuestas de tensión frente al estresor. Se podría mencionar algunos ejemplos como: problemas en el comportamiento de los estudiantes, responsabilidades, exceso de horas, adaptaciones del marco curricular, etc. (Parihuamán, 2017).</p>
<p><b>Desmotivación</b></p>	<p>La motivación es un aspecto importante en las diversas áreas de la vida para conducir a la persona a cumplir objetivos y metas. Es un proceso interno y propio de cada persona y su mundo inmediato, es decir, regula la actividad en la ejecución de las conductas hacia un objetivo específico. En muchos casos la motivación es considerada como punto intermedio entre la personalidad y la forma de realizar las actividades (Ivette, 2015).</p> <p>Por otro lado, la desmotivación es la falta de razones para ejecutar comportamientos que lleven a la meta, es una pérdida del entusiasmo, disposición y energía para realizar una actividad, desesperanza, angustia, etc. Puede ser considerado normal, pero puede causar serias consecuencias a la persona que la siente (Parihuamán, 2017).</p>

## • 5 Marco Conceptual

Concepto	Descripción
<b>Autocuidado</b>	<p>El autocuidado es un término relacionado con el cuidado propio que se hace viable a partir de factores como lo son: el conocimiento previo, el tiempo disponible, recursos económicos, edad, género e inclusión social. Este involucra conductas concretas dependiendo de la situación, por ejemplo: chequeos médicos constantes, toma de precauciones para evitar accidentes, la autoobservación, conductas de higiene personal, uso de bloqueadores solares, prácticas sexuales responsables, adherencia terapéutica, entre otras (Gómez, 2017).</p>
<b>Afrontamiento</b>	<p>El afrontamiento es una medida de autocuidado, donde las técnicas ante situaciones estresantes o de crisis ayudan a aplacar el estrés. Lazarus y Folkman (1986, citados en Gutiérrez et al, 2005) definen este término como “un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para mejorar las demandas específicas internas y/o extremas, que son evaluadas a manera de excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Gutiérrez et al, 2005, p. 49).</p> <p>Existen diferentes estrategias de afrontamiento, estas se entienden a modo de intentos cognitivos y/o conductuales utilizados para eliminar o reducir el distrés psicológico y las situaciones consideradas estresantes (Mikulic y Crespi, 2005).</p>
<b>Mal afrontamiento</b>	<p>El mal afrontamiento sería la incapacidad y/o limitación para enfrentar dificultades que se presentan en la vida. Esto puede ocasionar distanciamiento personal, descontrol, irresponsabilidad, negarse al apoyo social, desorganización y pensamiento negativo (Parihuamán, 2017).</p>

Por lo tanto, ahora que queda claro en qué consisten los factores relacionados al estrés laboral docente, se entiende que las siguientes recomendaciones son acciones alternativas y voluntarias no estandarizadas por tomar en situaciones de estrés laboral, son una forma de dirigir y gestionar el comportamiento de las y los docentes, así como posibles cambios para evitar circunstancias que lo producen. Se establecen opciones de autocuidado y afrontamiento sobre: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento

## • 6 **Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde la individualidad**

A continuación, se presentan una serie de actividades para realizar a nivel individual, con el fin de tomar medidas para afrontar el estrés laboral docente. Entre las actividades se encuentran: meditación para principiantes, ejercicios para relajar músculos, ejercicios de respiración, pausas activas y técnicas de mindfulness. Es importante recalcar, que de las siguientes actividades deben de elegir la que mejor se adapte a las condiciones físicas, al contexto y entorno, así como a los gustos de la persona, ya que es relevante subrayar que las mismas no son estandarizadas, y que el autocuidado parte de buscar siempre lo que hace sentir mejor y bien a la persona. Las mismas requieren un tiempo aproximado de tiempo entre los 5 y 20 minutos y se recomienda que se puedan realizar al menos dos veces a semana, en el horario que le resulte mejor a la comodidad de la persona que le va a aplicar. Por último, es importante enmarcar que se recomienda utilizar ropa cómoda y no tener distracciones en el tiempo que se está invirtiendo para realizar la actividad.



## 6 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde la individualidad

### 6.1. Meditación para principiantes

Objetivo	Actividad
Introducir la meditación a la cotidianidad como herramienta para reducir el estrés laboral.	<b>Meditación para principiantes</b>
Descripción	
<p>Colóquese en una posición cómoda (en la cama, en un mat/pañó sobre el piso o sentada/sentado en una silla), cierre los ojos, respire y centre toda la atención en la respiración. Intente que el flujo de aire vaya hacia el diafragma, es decir, tiene que hincharse el abdomen, no el pecho.</p> <p>Si aparecen pensamientos, no se preocupe, déjelos fluir. Lo importante es que se concentre en la respiración. Luego de unos cinco minutos puede sentir el cuerpo más relajado y ligero.</p> <p>Para medir el tiempo sin una alarma se puede poner música instrumental tranquila, de su gusto o preferencia que tenga una duración aproximada al tiempo que se dedicará a la meditación y así se puede saber cuándo va a finalizar el ejercicio.</p>	
Materiales	Duración
<p>Espacio para colocarse en una posición cómoda: cama, mat, paño, silla.</p> <p>Parlante o dispositivo para reproducir una canción relajante.</p>	<b>5 minutos</b>



## 6 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde la individualidad

### 6.2. Ejercicios para relajar músculos

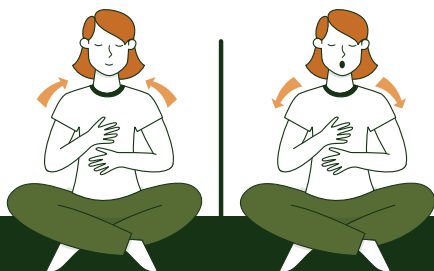
Objetivo	Actividad
Realizar ejercicios que ayuden a relajar los músculos, la mente y a liberar la tensión para reducir el estrés.	<b>Ejercicios para relajar músculos</b>
Descripción	
<p>Para cada ejercicio mantenga la posición unos segundos y luego relájese. Repita un par de veces para que en total haga cada uno por aproximadamente tres minutos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Cara:</b> eleve las cejas, como si tuviera el ceño fruncido y suelte.</li> <li><b>2. Cuello:</b> incline suavemente la cabeza hacia adelante, empujando la barbilla hacia el pecho, y después poco a poco levante la cabeza de nuevo.</li> <li><b>3. Hombros:</b> encoja los hombros hacia sus oídos y a continuación relaje con dirección a los pies.</li> <li><b>4. Pecho:</b> respire lenta y profundamente en el diafragma, de modo que utilice toda la zona de los pulmones. Ahora exhale paulatinamente para permitir que su vientre se desinflame.</li> <li><b>5. Brazos:</b> estire los brazos lejos de su cuerpo hasta donde sea posible. Puede colocar las palmas una contra la otra, hacia adentro.</li> <li><b>6. Piernas:</b> empuje los dedos de sus pies hacia afuera de su cuerpo y luego los atrae hacia dentro. Mantenga esta posición y luego relaje.</li> <li><b>7. Muñecas y manos:</b> extiende la muñeca tirando de la mano hacia usted y haga lo mismo con los dedos y pulgares. Después puede relajarlos.</li> <li><b>8.</b> Cuando termine <b>tómese un par de minutos de descanso</b> con los ojos cerrados y cuando se sienta lista/listo estírese y continúe con sus actividades.</li> </ol>	
Materiales	Duración
Espacio cómodo para realizar los ejercicios. Música relajante.	<b>20 minutos</b>



## 6 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde la individualidad

### 6.3. Ejercicio de respiración

Objetivo	Actividad
Emplear una técnica de respiración que ayude a disminuir el estrés laboral.	<b>Ejercicio de respiración</b>
Descripción	
<p>Coloque las manos en el estómago, dejando los hombros relajados. Practique movimientos básicos de la respiración: al inhalar debe inflar el estómago como si fuera un globo y al exhalar apretar el estómago acercando el ombligo a la columna vertebral.</p> <p>Cuando ya se familiarice con el ejercicio puede inhalar durante cuatro segundos, sujeta el aire dentro del estómago durante cuatro segundos, exhala durante seis segundos, mantenga el estómago sujeto durante tres segundos.</p> <p>Debe hacer tres repeticiones con los ojos cerrados y continuar con la respiración.</p>	
Materiales	Duración
Espacio cómodo para realizar el ejercicio. Música relajante.	<b>10 minutos</b>



## 6 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde la individualidad

### 6.4. Pausas activas

Objetivo	Actividad
Incorporar pausas activas dentro de la rutina laboral.	<b>Ejercicios para prácticas durante las pausas activas</b>
Descripción	
<p><b>1. Cuello:</b> con la espalda recta, cruce los brazos por detrás de la cabeza e intente llevarlos hacia arriba. Intente mantener esta posición durante 15 segundos.</p> <p><b>2. Brazos:</b> lleve el brazo hasta el lado contrario y con la otra mano acerquelo hacia el hombro. Realice este ejercicio durante 15 segundos, para que haga lo mismo con el otro brazo. Con una mano, estire uno a uno cada dedo de la mano contraria (como si los estuviera contando) y sostenga durante 3 segundos.</p> <p><b>3. Hombros:</b> eleve los hombros lo que más pueda y mantenga esa posición durante 15 segundos.</p> <p><b>4. Manos:</b> estire el brazo hacia el frente y abra la mano como si estuviera haciendo la señal de pare. Con ayuda de la otra mano lleve hacia atrás todos los dedos por 15 segundos.</p> <p><b>5. Piernas:</b> de un paso al frente, apoyando el talón en el piso y lleve la punta del pie hacia su cuerpo. Mantenga esta posición durante 15 segundos. Luego, levante la rodilla hasta donde pueda y sostenga esta posición durante 15 segundos. Asimismo, tenga la espalda recta y la pierna de apoyo. Conserve la pierna recta, para que la extienda al máximo posible.</p> <p><b>6. Ojos:</b> con el cuello recto mire hacia arriba, hacia la derecha, hacia la izquierda y hacia abajo repetidamente durante 10 segundos. Con el cuello recto haga movimientos circulares con los ojos hacia el lado derecho y luego hacia el lado izquierdo durante 10 segundos.</p> <p><b>7. Respire profundo:</b> cierre los ojos durante 30 segundos, respire profundo y piense en algo positivo o placentero.</p>	
Materiales	Duración
Ninguno	<b>10 a 15 minutos</b>





## 6 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde la individualidad

### 6.5. Técnica de atención plena (mindfulness)

Objetivo	Actividad
Atraer la atención hacia nuestros sentidos para calmar la ansiedad.	5, 4, 3, 2, 1
Descripción	
<p><b>5. Vista:</b> Observe a su alrededor y nombre cinco cosas que pueda ver. Ejemplo: computadora, calendario, celular, lápiz, tasa.</p> <p><b>4. Oído:</b> Luego, identifique cuatro sonidos en el lugar donde esté. Ejemplo: teclas, risas, pasos, televisor.</p> <p><b>3. Tacto:</b> Ahora, enfóquese en tres cosas que pueda sentir. Ejemplo: silla, teclado y mouse.</p> <p><b>2. Olfato:</b> Después, descubra dos olores de su entorno. Ejemplo: perfume y tierra mojada.</p> <p><b>1. Gusto:</b> Finalmente, céntrese en algo que pueda saborear. Ejemplo: un confite, agua o la misma boca.</p>	
Materiales	Duración
Ninguno	5 minutos



## • 7 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde lo colectivo

A continuación, se presentan una serie de actividades con el objetivo de trabajar técnicas de afrontamiento para el estrés laboral docente a nivel colectivo. Es importante enmarcar que dichas actividades las puede utilizar y ejecutar una persona con poco entrenamiento en el área psicológica, pero sí con un buen manejo grupal enmarcado en la empatía.

Entre las actividades se encuentran: cohesión grupal, relajación, obstáculos para el ejercicio del autocuidado y autocuidado. Las mismas requieren un tiempo aproximado de tiempo entre los 15 y 40 minutos y requieren un aforo de mínimo 4 personas, de igual forma se recomienda que se puedan realizar al menos una vez a la quincena contemplando las cinco actividades.

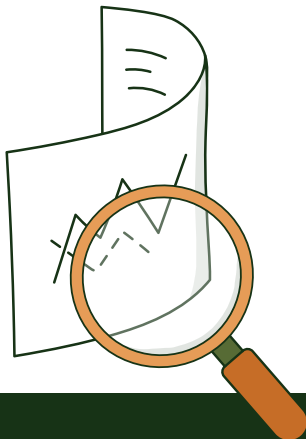
Por último, cabe recalcar que lo ideal es que se ejecute durante la jornada laboral, enmarcando que se recomienda utilizar ropa cómoda y no tener distracciones en el tiempo que se está invirtiendo para realizar la actividad.



## • 7 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde lo colectivo

### 7.1. Cohesión grupal: detective

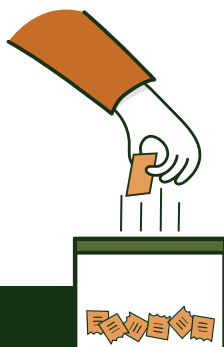
Objetivo	Actividad
Trabajar la cohesión grupal como un factor protector ante el estrés laboral.	<b>Detective</b>
Descripción	
<p>Cada persona escribe en un trocito de papel su nombre y 5 adjetivos que le definan, 4 de ellos serán cualidades y 1 no será cualidad, es decir, una mentira. Se divide el grupo en dos subgrupos. Se van leyendo en voz alta los papeles con las cualidades y hay que identificar a quién pertenecen esas cualidades y cuál no tiene que ir en ese grupo. Al final, el grupo que haya identificado a más compañeras/compañeros, gana.</p>	
Materiales	Duración
Papel y lápiz	<b>20 minutos</b>



## • 7 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde lo colectivo

### 7.2. Cohesión grupal: busca a alguien que...

Objetivo	Actividad
Trabajar la cohesión grupal como un factor protector ante el estrés laboral.	<b>Busca a alguien que...</b>
Descripción	
<p>Cada una de las personas participantes escribe una frase para completar esa que tenga relación con cualidades que vayan de lo más cotidiano a aspectos laborales, intereses, datos curiosos, etc.</p> <p>Por ejemplo: “Busca a alguien que...tenga que viajar desde muy lejos para llegar al trabajo.” Se meten todas las frases en una bolsa o cajita. Se va pasando y cada uno coge la que le toque. Tienen 1 minuto para buscar o pensar en algún compañero/a que cumpla esa definición. Pueden escribir su nombre y levantar la mano cuando lo tengan, pueden colocarse detrás de su silla o idear alguna forma creativa para hacer saber que encontraron a esta persona que cumple con la característica.</p>	
Materiales	Duración
Papel y lápiz	<b>30 minutos</b>



## 7 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde lo colectivo

### 7.3. Relajación guiada

Objetivo	Actividad
Realizar técnicas de relajación a través de la meditación.	<b>Relajación</b>
Descripción	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cierre suavemente los ojos, ahora concéntrese en la respiración, debe ser profunda y regular, de abajo hacia arriba.</li> <li>2. Inhale cinco veces, profundamente, relajándose, inspirando por la nariz y exhalando por la boca. Relájese (larga pausa para cinco aspiraciones).</li> <li>3. Ahora, con cada exhalación, expulse los dolores y la tensión acumulados en el cuerpo.</li> <li>4. Con cada inhalación, aspire la energía que le rodea. Relájese aún más.</li> <li>5. Ahora visualice, imagine o sienta que todos sus músculos se relajan por completo. Relaje los músculos de la frente, la cara y la mandíbula.</li> <li>6. Relaje los músculos del cuerpo y los hombros. Relaje los brazos, relaje las piernas, relaje los músculos de la espalda. Deje que los músculos de su vientre se relajen por completo, para que su respiración siga siendo agradable, profunda, regular. Con cada suave inspiración, relaje más y más.</li> <li>7. Visualice, imagine o sienta una luz intensa en lo alto de su cabeza, dentro de su cabeza. Deje que su mente elija el color de esa luz (Pausa).</li> <li>8. Todo lo que esa hermosa luz toque, cuando se vaya esparciendo por su cuerpo, todos los tejidos, los órganos y músculos, cada fibra, cada célula de su cuerpo, se relajara completamente, liberándose de todos los dolores y de todas las molestias, de toda enfermedad. Y la luz acentuará más y más su relajación. Ya se siente profundamente apacible y tranquilo.</li> <li>9. Ahora sienta o imagine que la luz se esparce desde lo alto de su cabeza, hacia abajo, por la frente, por detrás de los ojos, relajándose aún más.</li> </ol>	



## 7 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde lo colectivo

### Descripción

10. Sienta o imagine que la luz se extiende por la mandíbula, por el cuero cabelludo hacia abajo, acentuando la relajación.

11. Ahora la luz corre por el cuello, relajando completamente los músculos del cuello y la garganta, suavizando el interior de la garganta. Y se relaja aún más (Pausa).

12. Visualice, imagine o sienta la luz que relaja y cura todos los músculos, todos los nervios, todas las células de su cuerpo, extendiéndose por los hombros, y por los brazos hacia abajo, hasta que llega a las manos y dedos (Pausa).

13. Sienta o imagine que la luz fluye por la parte superior de la espalda y el pecho y hasta el corazón, que bombea esa luz por todas las arterias y las venas del cuerpo. A los pulmones que refulgen bellamente, los músculos de la parte superior de la espalda están completamente relajados.

### Materiales

Ninguno

### Duración

**15 minutos**



## 7 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde lo colectivo

### 7.4. Obstáculos para el ejercicio del autocuidado

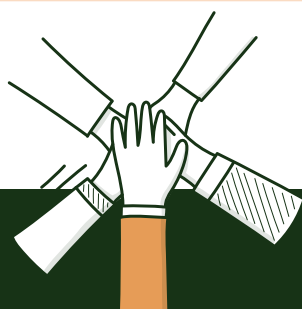
Objetivo	Actividad
Identificar obstáculos para el ejercicio del autocuidado.	<b>Obstáculos para el ejercicio del autocuidado</b>
Descripción	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se les entrega tarjetas a las personas participantes y se les pide que en cada una escriban los atributos que definen a “un buen docente” “una buena docente”.</li> <li>2. Se pegan todas las tarjetas en un muro. La facilitación pide que las personas observen por unos minutos lo que han escrito las otras personas.</li> <li>3. Se hacen grupos y se trabaja con las siguientes preguntas: ¿cuáles de estos rasgos son obstáculos para ejercer el autocuidado? ¿Qué otros obstáculos se identifican? ¿En qué condiciones se realiza el trabajo como docentes?</li> <li>4. Se presenta el trabajo de los grupos en plenaria y se reflexiona en conjunto.</li> </ol>	
Materiales	Duración
Tarjetas, lápiz	<b>40 minutos</b>



## 7 Recomendaciones técnicas para abordar el estrés laboral docente desde lo colectivo

### 7.5. Autocuidado

Objetivo	Actividad
Identificar y trazar un plan para las necesidades personales y construir propuestas colectivas.	<b>Autocuidado</b>
Descripción	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se les pide a las personas participantes que en una tarjeta escriban tres necesidades para su autocuidado que haya postergado y que ahora quiera atender y el tiempo en que piensa hacerlo.</li> <li>2. Cada participante comparte sus necesidades, las demás personas escuchan con mucha atención y con ánimo de apoyo.</li> <li>3. Todas las tarjetas con nombre se pegan en un mural que diga: compromisos para mi autocuidado.</li> <li>4. Se les dice que cada quien tendrá una “amiga/amigo acompañante” que tendrá la tarea de apoyar y animar el cumplimiento de los propósitos/compromisos. Para el nombramiento de estas personas se propone hacer una rifa con el nombre de cada una/uno, y al azar, cada docente va sacando el nombre de quien le tocó. Al final todas las personas tendrán el rol de “amigos/as acompañantes” y su vez serán acompañados también.</li> </ol>	
Materiales	Duración
Tarjetas, lápiz	<b>40 minutos</b>





## ● 8 Conclusiones y recomendaciones:

A continuación, se presentan las principales conclusiones y recomendaciones de la presente guía, para que las puedan tomar en cuenta tanto profesionales, personas, instituciones, colectivos y organizaciones:

- En primer lugar, es importante recalcar que el estrés laboral es un fenómeno al que debe prestarse atención, y como se observa en la indagación utilizada como base para esta guía, un 46% de la muestra niveles moderados y altos de presencia de estrés laboral docente; donde existe una probabilidad que en el mediano plazo puedan llegar a convertirse en enfermedades psicológicas que impactan a gran escala la salud mental, si no son tratadas y/o visibilizadas por parte de las personas e instituciones.

- Como se mencionó previamente, la salud refiere tanto a estados presentes y ausentes que se utilizan regularmente para describir la carencia de una enfermedad; las personas pueden tener concepciones subjetivas sobre este término acorde a su cultura y experiencia. En general, se espera que la salud y su promoción tenga en cuenta tanto rasgos individuales como del ambiente inmediato, por lo cual conlleva a muchos actores para la intervención y acción de la misma (Organización Mundial de la Salud, 2004). Por tanto, es importante darle la prioridad e importancia que requiere la salud integral en la vida de las personas, y entender que la salud integral, es parte de ser un ser


## • 8 Conclusiones y recomendaciones

---

bio-psico-social, y que todos los espacios en los que se encuentran los individuos van a generar un impacto directo en la salud.

- Enmarcar que se espera que estos resultados muestren una pincelada de la necesidad de salud mental dentro del gremio de la educación y promover indagaciones en el resto de circuitos de la DREO, así como otras direcciones regionales, y se puedan abarcar medidas desde la prevención primaria, es decir, con el objetivo de evitar que aparezca la enfermedad o problema de En caso de que se estén desarrollando síntomas graves a raíz del estrés laboral, es importante siempre buscar un profesional de la salud mental, para que con experticia y conocimiento ayude a sopesar y a buscar herramientas y maneras de gestionar las emociones y sentimientos que surgen a raíz de las situaciones laborales para ayudar a la persona a obtener una mejor salud mental.

- Recordar que esta guía no soluciona casos de mobbing (trato hostil al que es sometida una persona en el ámbito laboral, que puede provocar problemas psicológicos y profesionales), acoso laboral, y/o diagnósticos psicológicos; sino que es una guía para gestionar el estrés laboral y brindar maneras alternativas que puedan dar soporte a las personas que se encuentran en situaciones estrés laboral.



## ● 9 **Números y contactos para acudir en caso de emergencia**

## • 9 Números y contactos para acudir en caso de emergencia

---

Como se mencionó en apartados previos, la idea de esta guía es brindar herramientas de afrontamiento para que personas profesionales en educación, puedan gestionar las situaciones que presentan estrés laboral. Sin embargo, en caso de que se considere necesario, a continuación se presenta una guía de números de emergencia de profesionales y entidades de Salud Mental, que pueden ejecutar un acompañamiento en el seguimiento de situaciones y/o procesos que puedan surgir a partir de las actividades previamente explicadas.

### **Línea de Emergencias**

**911**

### **Línea de atención Psicológica del MEP**

**24591558 / 24591599**

### **Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica (línea Aquí estoy)**

**22723774**

### **Centro de Atención Psicológica (CAP-UCR)**

**25115776 / 25115982**

### **Universidad de Costa Rica**

**25115776**

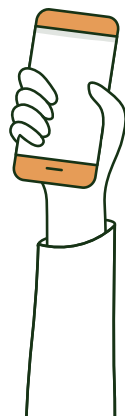
### **Coordinación de Psicología**

**Universidad de Costa Rica, Sede Occidente**

**25117135**

**Investigadora Bach. Sofía Solano Salas**

**87825125**



## • 10 Referencias bibliográficas

- Cabezas, E.; Herrera, R.; Ricaurte, P. y Novillo, C. (2021). Depresión, ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: análisis a partir del COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(92), pp. 603-317. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612008/29069612008.pdf>
- Camacho, L. y Anarte, M.T. (2003). Creencias, afrontamiento y estado de ánimo deprimido en pacientes con dolor crónico. *Psicothema*, 15(3), pp.464-470. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1089>
- Cambroner, P. (2011). Estrategias de afrontamiento, burnout y niveles de actividad física en Educadores físico de Costa Rica. (Disertación para el grado de Maestría en Salud Integral y Movimiento Humano, Universidad Nacional). Recuperado de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/11353/Tesis%207391>
- Gómez, A. (2017). Predictores Psicológicos del autocuidado en salud. *Hacia promoc salud*, 22(1), pp.101-112. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v22n1/v22n1a08.pdf>
- Gutiérrez, S., Morán, S. y Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve*, 11(1), pp. 47-61. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcm/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Ivette, M (2015). Motivación y desempeño laboral. (Disertación para obtener el grado de Licenciatura, en Psicología Organizacional, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcm/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Julio, V.; Vacarezza, M.; Álvarez, C. y Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Arch Med Interna*, XXXIII(1), pp.11-14. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf>
- Korman, G. y Sarudiansky, M. (2011). Modelos teóricos y clínicos para la conceptualización y tratamiento de la depresión. *Subjetividad y Proceso Cognitivos*, 15(1), pp. 119-145. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630257005.pdf>
- Mikulic, I., y Crespi, M. (2005). Contexto carcelario: un estudio de los estresores y las respuestas de afrontamiento en detenidos primarios y reincidentes. *Anuario de Investigaciones*, 12, 211-218. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139941021>
- Ministerio de Salud. (2012). Política Nacional de Salud Mental 2012-2021. Ministerio de Salud, Costa Rica. Recuperado de <https://www.bvs.sa.cr/saludmental/politicasaludmental.pdf>
- Organización Mundial de Salud. (2004). Promoción de la Salud Mental, Ginebra. Recuperado de [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)

## • 10 Referencias bibliográficas

---

- Parihuamán, M. (2017). Niveles de estrés de los docentes de instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, del distrito de Chulucanas-Morropón-Piura. (Disertación para el grado de Maestría, Universidad de Piura). Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE\\_EDUC\\_343.pdf?sequence=1&isAlowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAlowed=y)
- Pérez, H. (2008). Estadística para las Ciencias Sociales, del Comportamiento y de la Salud. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>
- RAE (2022). Significados. [Registro Web].Recuerado de <https://www.rae.es/>
- Sánchez, N. (2016). Estrés en el Trabajo. “Ni tanto que queme al santo, ni tan poco que no lo alumbre”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consejo de Salud Ocupacional, Costa Rica. Recuperado de [https://www.cso.go.cr/temas\\_de\\_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20retro%20colectivo.pdf](https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20retro%20colectivo.pdf)
- Sánchez, N. y Ulloa, E. (2016). Estadísticas de Salud Ocupacional Costa Rica 2016. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Consejo de Salud Ocupacional. Recuperado de [https://www.cso.go.cr/documentos\\_relevantes/consultas/Estadisticas%20CSO%202016.pdf](https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/consultas/Estadisticas%20CSO%202016.pdf)
- Sierra, J.C.; Ortega, V. y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Revista Mal-estar E Subjetividades, 3(1), pp. 10-59. Recuperado de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Solano, S. (2022). Estrés laboral en profesionales del área de Educación del Circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: Evaluación y Guía Recomendativa. (Disertación para obtener el grado de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica).
- Zúñiga, C. y Redondo, J. (2011). Sociedad y Equidad: Aportes desde la Psicología. Recuperado de [http://www.facso.uchile.cl/psicologia/publicaciones/libros/libros\\_pdf/claudia\\_zuniga\\_psicologia\\_sociedad\\_equidad.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/publicaciones/libros/libros_pdf/claudia_zuniga_psicologia_sociedad_equidad.pdf)

## • 11 Glosario:

A continuación, se encuentran una lista de palabras con su significado según la Real Academia Española (RAE, 2022), con el fin de que las instrucciones brindadas previamente para las actividades tanto individuales como colectivas, queden más explícitas y entendibles en caso de que se desconozca algún concepto mencionado.

- **Mat:** Colchón delgado o grueso sobre el que se realizan ejercicios de gimnasia.
- **Diafragma:** En el cuerpo de los mamíferos, membrana formada en su mayor parte por fibras musculares, que separa la cavidad torácica de la abdominal.
- **Inhalar:** Aspirar, voluntaria o involuntariamente
- **Exhalar:** Lanzar, despedir suspiros voluntaria o involuntariamente
- **Adjetivos:** Clase de palabras cuyos elementos modifican a un sustantivo o se predicán de él, y denotan cualidades, propiedades y relaciones de diversa naturaleza
- **Órganos:** Cada una de las partes del cuerpo que ejercen una función.

