

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**TÍTULO**

“FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL SECTOR PÚBLICO EN MUNICIPIO DE SAN SALVADOR DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2022 COMO PRODUCTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19”

**PRESENTADO POR:**

BR. MARÍA VICTORIA RAMÍREZ CALLES (RC14060)

BR. ANA ISABEL ROMERO VAQUERANO (RV16009)

BR. CONSTANCE ELEONORA SALAZAR RENDÓN (SR16008)

**TRABAJO FINAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**DIRECTOR DEL PROCESO DE GRADO:**

MAESTRO DANIEL EDGARDO MADRID

**COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO:**

LICENCIADO ISRAEL RIVAS

CIUDAD UNIVERSITARIA DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, SEPTIEMBRE DEL 2022.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR:**

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

**VICERRECTOR ACADÉMICO:**

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:**

INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA

**SECRETARIO GENERAL:**

INGENIERO FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

**FISCAL GENERAL:**

LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**DECANO:**

MAESTRO ÓSCAR WUILMAN HERRERA RAMOS

**VICEDECANA:**

MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO

**SECRETARIO:**

MAESTRO YUPITSINCA ROSALES CASTRO

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**JEFE:**

MAESTRO BARTOLO ATILIO ARIAS CASTELLANOS

**DIRECTOR DEL PROCESO DE GRADO:**

MAESTRO DANIEL EDGARDO MADRID

**COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO:**

LICENCIADO ISRAEL RIVAS

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a:

A Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de nuestras vidas, bendiciéndonos y dándonos fuerzas para continuar con nuestras metas trazadas sin desfallecer.

A todos los/as docentes que dedican su vida a la educación, que poseen una gran vocación de enseñanza para formar a futuros profesionales. Y todos aquellos profesionales de la educación que en algún momento de su vida se convierten en un refugio para muchos niños/as.

A nuestro tutor Msc. Daniel Edgardo Madrid, docente del Departamento de Psicología, quien nos ha guiado de manera idónea durante todo este proceso. Sin usted, sus virtudes, paciencia y constancia este trabajado no se hubiese logrado tan fácilmente.

Finalmente, una dedicatoria especial a nuestros seres queridos que durante este proceso partieron de este mundo terrenal al Reino de Los Cielos, y que ahora se regocijan por este nuevo logro:

- Medardo Romero (Marzo, 2022).
- Rosa Lina Rivera (Mayo, 2022).
- Aura Beatriz Hernández Ramírez (Agosto, 2022).

## **AGRADECIMIENTOS**

Primeramente, agradezco a Dios por su infinita misericordia, por abrirme las puertas y mostrarme el camino a seguir para culminar esta meta. Le agradezco a mi madre por su gran apoyo, porque en ningún momento desistió en brindarme su ayuda y motivarme en culminar mis estudios, este logro más que mío es de su pertenencia, porque ha sido por ella y para ella. A mi padre, que sé que desde el cielo está orgulloso por los logros que he alcanzado durante mi formación académica.

Agradezco a mis hermanas y hermanos porque fueron mis primeros compañeros de vida y quienes me enseñaron desde el momento en que nací lo esencial que es un equipo. Agradezco inmensamente, a mis sobrinos/as por ese amor tan puro y sincero brindado durante este recorrido, especialmente a mi sobrina Aura Beatriz Hernández Ramírez (Q.E.P.D.) y a todos mis seres queridos que están gozando de la presencia de Dios, sé que desde el cielo guían mis pasos.

A mi tutor, Msc. Daniel Edgardo Madrid, por su dedicación y su entrega en orientarme en este proceso de Trabajo de Grado. A todos/as los/as docentes del Departamento de Psicología por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación, perseverancia y tolerancia.

Agradecimientos infinitos a mis compañeras de Trabajo de Grado, Constance Salazar y Ana Romero, por la empatía, comprensión y apoyo brindado durante este proceso. Al resto de compañeros/as por su amistad, motivación y soporte brindado durante mis estudios universitarios.

Gracias a mis amigos/as, que siempre me brindaron un gran apoyo moral y humano en los momentos difíciles de esta carrera profesional.

A todos, muchas gracias.

**María Victoria Ramírez Calles**

Al culminar mi bachillerato no sabía que quería para mi vida, tuve muchas crisis a causa de esto. Pero después de mucho supe lo que quería en esta nueva etapa. Quiero agradecer a muchas personas quienes fueron una parte fundamental para lograr mis metas:

Para iniciar quiero agradecer a Dios y la Virgen de Guadalupe por iluminar mi camino personal, académico y profesional; por siempre acompañarme en este sendero llamada vida.

Además, quiero agradecer a mis padres Jesús del Carmen y Luis Fernando, por ser un pilar muy importante en mi vida, por brindarme apoyo y amor incondicional sin importar las adversidades que se encontraron durante el camino. Por todos los sacrificios que realizaron para ayudarme a cumplir mis sueños. Y siempre motivarme a continuar luchando para cumplir mis metas por difíciles e imposibles que parezcan.

Quiero agradecer a mis hermanas Karla, Maira y Vanesa; por ser mis apoyos, consejeras y amigas, por siempre estar a mi lado durante todo este recorrido. Por estar en esos momentos donde quería “tirar la toalla” y me impulsaron a seguir adelante.

Además, agradezco a mis abuelas Isabel y Carmen, por brindarme amor de manera incondicional, por apoyarme en todo lo que han podido; por ser un ejemplo de vida y ser parte de mis triunfos y fracasos.

También, hago una mención especial a mi abuelito Medardo quien ya no está conmigo de manera física, pero sé que es mi ángel de la guarda que me cuida desde el cielo, por todo el apoyo que me brindo durante toda mi vida, sé que desde el cielo está orgulloso de mi y todo lo que estoy logrando.

Finalmente, agradecer a mi equipo de trabajo y amigas Constance y María Victoria. Por luchar juntas para lograr culminar este proyecto, y comprendernos mutuamente. Por ser más que un equipo, si no que amigas que luchan por un bien común.

**Ana Isabel Romero Vaquerano.**

Agradezco inmensamente a Dios por permitirme llegar hasta la culminación de esta etapa tan importante de mi vida, sin duda no fue fácil, pero a lo largo de ella obtuve conocimientos y experiencias que fueron de utilidad para mi crecimiento personal y mi formación como profesional.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

**Constance Eleonora Salazar Rendón**



# ÍNDICE

RESUMEN.....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción del problema. ....	14
1.2. Enunciado del problema. ....	15
1.3. Objetivos de la investigación. ....	15
1.3.1. Objetivo General. ....	15
1.3.2. Objetivos Específicos. ....	15
1.4. Justificación del estudio. ....	15
CAPÍTULO II. MARCO DE REFERENCIA .....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. Antecedentes sobre estrés laboral.....	17
2.1.2. Origen de la pandemia COVID-19.....	18
2.1.3. COVID-19 en El Salvador.....	19
2.2. Conceptualización de categorías. ....	20
2.2.1. Factores Psicosociales. ....	20
2.2.1.1. Factores de riesgo psicosociales. ....	21
2.2.2. Estrés. ....	23
2.2.2.1. Estrés laboral.....	23
2.2.2.2. Síndrome de Burnout. ....	25
2.2.2.3. Estrés laboral y COVID 19.....	25
2.2.3. Docencia como profesión. ....	26
2.2.3.1. La labor docente en tiempos de pandemia. ....	27
2.2.4. Efectos psicológicos de la pandemia por COVID-19 en docentes.....	28
2.2.6. Módulos Autoformativos.....	29
2.2.6.1. Estructura del Módulo Autoformativo.....	30

CAPITULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
3.1. Tipo de investigación. ....	31
3.2. Diseño de investigación.....	31
3.3. Enfoque de estudio. ....	31
3.4. Ubicación del contexto. ....	31
3.5. Población y muestra. ....	32
3.5.1. Población. ....	32
3.5.2. Muestra. ....	32
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	32
3.6.1. Técnicas. ....	32
3.6.2. Instrumentos. ....	32
3.7. Procedimiento de recolección de datos. ....	33
CRONOGRAMA .....	34
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	36
4.1. Presentación de los resultados. ....	36
4.2. Análisis de los resultados. ....	69
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
5.1. Conclusiones.....	72
5.2. Recomendaciones. ....	73
CAPITULO VI. PROPUESTA DE MÓDULO AUTOFORMATIVO.....	74
INTRODUCCION.....	76
PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE MÓDULO AUTOFORMATIVO .....	77
TÍTULO DE LA PROPUESTA .....	77
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	78
II. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA .....	78
III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA .....	79
o Objetivo general: .....	79

○	Objetivos específicos:.....	79
IV.	MÉTODO.....	79
V.	POBLACIÓN BENEFICIARIA.....	80
VI.	UBICACIÓN GEOGRAFICA. ....	80
VII.	MÓDULO AUTOFORMATIVO.....	80
	REFERENCIAS.....	122
	ANEXOS.....	125
○	Anexo 1: Validación de instrumentos. ....	125
○	Anexo 2: Guía de observación. ....	128
○	Anexo 3: Guía de entrevista semi-estructurada.....	130

## **RESUMEN**

La investigación presenta un análisis diagnóstico sobre los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral en los docentes de educación básica en Municipio de San Salvador a raíz de la pandemia del COVID-19, ya que estos profesionales manejan altos niveles de estrés que van desde factores internos como la personalidad hasta los factores externos como las condiciones laborales y relaciones interpersonales. Como consecuencia los docentes tuvieron que adaptarse a una nueva modalidad e innovar las estrategias de enseñanza haciendo uso de las TIC's. Por consiguiente, esta investigación enriquece la teoría de las variables en estudio. El estudio aportó un instrumento de investigación para identificar las principales sintomatologías del estrés laboral en los docentes dando como resultado que la población docente no presenta altos niveles de estrés, esto se debe que los profesionales han naturalizado el estrés laboral, estos resultados permitieron diseñar una propuesta de módulo autoformativo donde se abordan diferentes estrategias para la prevención y disminución de la sintomatología identificada en la investigación.

**Palabras clave:** Factores psicosociales; estrés laboral; docencia; Covid-19; módulo autoformativo.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como fin identificar los diferentes factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en docentes de Educación Básica del Sector Público en Municipio de San Salvador, durante el primer semestre del año 2022 como producto de la pandemia del COVID-19.

Dentro de la investigación podrá encontrar el desarrollo de los siguientes capítulos:

En el Capítulo I. Planteamiento del Problema, se describe la situación actual del problema a investigar, estableciendo el enunciado con los objetivos que persigue este estudio. Así mismo, se presenta la justificación del estudio donde se detalla la importancia del mismo.

En el Capítulo II. Marco De Referencia, se explican los antecedentes del estrés laboral, los factores psicosociales, la evolución del COVID-19 a nivel mundial y en El Salvador, así mismo se describen los diferentes factores de riesgos psicosociales y los síntomas del estrés laboral, la labor docente y la docencia como profesión.

En el Capítulo III. Metodología de la Investigación, se describen las técnicas, métodos, tipo, diseño de investigación y los procedimientos a seguir durante la investigación, la cual concluirá con la elaboración de un módulo autoformativo que ayude a la prevención del estrés laboral en docentes.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación así como su respectivo análisis obtenido a través de los instrumentos aplicados en diferentes Centros Escolares del Municipio de San Salvador. Estos resultados se representan por medio de gráficos y tablas.

En el Capítulo V, se presentan las conclusiones y recomendaciones realizadas a partir de los objetivos de investigación, apoyadas en las teorías y resultados obtenidos.

Finalmente en el Capítulo VI, de acuerdo a los resultados obtenidos, se presenta una propuesta de módulo autoformativo como respuesta a la sintomatología encontrada en la investigación “Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en docentes de Educación Básica del Sector Público en Municipio de San Salvador, durante el primer semestre del año 2022 como producto de la pandemia del COVID-19”.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.Descripción del problema.

La situación actual a la que está expuesto El Salvador debido a la pandemia del COVID-19 ha llevado al gobierno a tomar acciones específicas para el funcionamiento efectivo de las instituciones educativas, muchas medidas siguen debatiéndose, tomando en cuenta que existen pocas referencias históricas sobre planes estratégicos para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje ante situaciones de riesgo sanitario. Debido a la complejidad de la situación ha sido sumamente difícil para el gobierno ejecutar las medidas más adecuadas sin poner en riesgo la salud física y mental de los docentes.

El proceso de adaptación para la labor docente resultó ser una tarea agotadora que derivó una serie de problemáticas psicológicas; esto a causa de un sistema educativo quebrantado y con el uso de sus propios recursos buscaron la manera de continuar con su labor educativa con la implementación de la educación virtual. El uso de la tecnología para algunos resultó ser un verdadero desafío, generando incluso depresión, ansiedad y estrés laboral, el cual afecta gravemente la salud física y mental de los profesores influyendo considerablemente en el desempeño de sus labores.

Entre las estrategias adoptadas para que las instituciones educativas públicas sigan funcionando, la modalidad semipresencial es uno de los métodos usados en El Salvador, sin embargo, esta modalidad de enseñanza- aprendizaje posee muchas limitaciones que impiden brindar una educación de calidad.

En el país, se observa que la población docente del sector público ha sido la más afectada en comparación al sector privado, tomando en cuenta las limitaciones de recursos didácticos, tecnológicos y económicos dado que se han visto en la necesidad de realizar sus actividades laborales desde el interior de sus hogares donde carecen de recursos tecnológicos y acceso a una red de internet estable, la cual es indispensable para realizar su labor. Algunos docentes sufrieron por la deficiente formación en el manejo de las diferentes plataformas educativas.

Todo lo anterior influye de manera directa en la gestión del estrés laboral, el cual al ser recurrente y sistemático genera consecuencias a su salud física y psicológica, teniendo repercusiones en su desempeño laboral y sus relaciones interpersonales. Para ello es imprescindible desarrollar programas y estrategias que permitan a esta población potenciar

sus recursos de afrontamiento y gestión del estrés laboral reduciendo así la sintomatología causada por el mismo.

## **1.2. Enunciado del problema.**

¿Cuáles son los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en docentes de Educación Básica del sector público en Municipio de San Salvador durante el primer semestre del año 2022 como producto de la pandemia del COVID-19?

## **1.3. Objetivos de la investigación.**

### **1.3.1. Objetivo General.**

Diseñar una propuesta de módulo autoformativo para el afrontamiento del estrés laboral en docentes de Educación Básica del sector público en Municipio de San Salvador durante el primer semestre del año 2022 como producto de la pandemia del COVID-19.

### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

- Diseñar un instrumento que permita conocer los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral causado por la pandemia de COVID-19 en los docentes.
- Identificar las estrategias que serán incluidas en la propuesta del módulo autoformativo, basadas en los resultados de la investigación.
- Diseñar una propuesta de módulo auto-formativo orientado al afrontamiento del estrés laboral en docentes.

## **1.4. Justificación del estudio.**

El tema de investigación busca proporcionar una amplia información sobre la influencia de los factores psicosociales en el estrés laboral que afectan a los docentes, ya que estos profesionales están totalmente expuestos a muchos factores psicosociales que pueden aumentar los niveles de estrés, desde factores internos como la personalidad o externos como el ambiente de trabajo, relaciones con los padres de familia, relaciones con estudiantes, etc.

A raíz de la pandemia por COVID-19 los docentes además de lidiar con los factores ya expuestos anteriormente tuvieron que adaptarse a una nueva modalidad de enseñanza, adoptando así nuevas estrategias de enseñanza que permitieran el proceso de aprendizaje en sus estudiantes. Dentro de estas nuevas estrategias muchos de los docentes a nivel mundial se vieron obligados a formarse en temas de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), ya que debido al confinamiento la modalidad del proceso de

enseñanza-aprendizaje fue totalmente virtual, lo cual incrementó los niveles de ansiedad, frustración y sobre todo estrés laboral en los docentes.

Es por esto que con la investigación se pretende enriquecer la teoría acerca de factores psicosociales que influyen en el estrés laboral de los docentes del sector público, así como también puede ayudar a adaptar estrategias de intervenciones en el contexto salvadoreño.

El valor práctico de la propuesta está centrado en la prevención de los efectos psicosociales que producen los diferentes factores que aumentan los niveles de estrés laboral en los docentes a raíz de la pandemia por COVID-19. Esta propuesta se realizará a través del diseño de un módulo autoformativo el cual estará estructurado de manera que favorezca el autoaprendizaje de técnicas; las actividades programadas pretenden fortalecer las habilidades de afrontamiento del estrés laboral y por consiguiente mejorar la calidad de la salud mental de esta población. También pretende brindar una base para futuras réplicas de la propuesta teórica-práctica y su implementación como programa en los distintos niveles de educación en el país.

Un rasgo de la propuesta es la facilidad de aplicación, dado que es autoaplicable ya que los beneficiarios pueden formarse apoyados de material físico o de manera virtual.

Con la presente investigación, los profesionales de la salud mental así como los docentes de Educación Básica del Sector Público se verán beneficiados a través de la detección de los diferentes factores psicosociales que inciden en el nivel de estrés laboral partiendo de la modalidad de enseñanza que han adoptado a raíz de la pandemia por COVID-19. El estudio aportará un instrumento con indicadores para medir los niveles de estrés laboral en los docentes. Así mismo, se promoverán futuros estudios acerca de la temática sobre un sector profesional poco estudiado en torno a la salud mental, siendo este el valor metodológico de la investigación.



## CAPÍTULO II

### MARCO DE REFERENCIA

#### 2.1. Antecedentes.

##### 2.1.1. *Antecedentes sobre estrés laboral.*

El estrés es una respuesta adaptativa milenaria que ha estado presente en la humanidad desde sus orígenes. En sus raíces, es un mecanismo diseñado para la supervivencia de nuestros antepasados en un mundo hostil, lleno de peligros y amenazas. Es por ello que muchos autores lo definen como la respuesta a una serie de tensiones físicas y mentales las cuales se ven reflejadas a través de reacciones fisiológicas que desestabilizan la salud física y mental del ser humano.

En la actualidad existen muchos estudios sobre el estrés laboral y cómo este afecta a los trabajadores independientemente de la profesión o del área en el que se desempeñan. Los resultados obtenidos describen una inmensa serie de afecciones físicas y psicológicas que surgen a raíz de su padecimiento. Además, algunos de estos estudios proponen estrategias que se pueden llevar a cabo para superar esta patología que según muchos expertos se considera como la enfermedad del siglo XX.

Sánchez (2010, como se citó en Selye 1956), se define el estrés como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior y el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico”. En ese sentido, el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a mediano y largo plazo. (Moreno y Báez, 2010, p. 50)

El estrés laboral no solo afecta la salud de los trabajadores, sino también afecta directamente a la empresa, pues el trabajador baja su productividad, su desempeño laboral y le cuesta relacionarse con los demás, a su vez esto genera mayor ausentismo laboral, descansos médicos, necesidad de reemplazo. (Zúñiga, 2019, p. 116)

En resumen, las definiciones de estrés giran en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para afrontar situaciones de alta tensión y

al resultado del estado del organismo que se refleja por medio de síntomas físicos, psicológicos, sociales, etc.

### ***2.1.2. Origen de la pandemia COVID-19.***

La enfermedad por COVID-19<sup>1</sup> o novel coronavirus, es una pandemia global de enfermedad respiratoria aguda causada por este virus, que filogenéticamente está relacionada con el SARS-CoV. Comenzó en diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de Hubei en China, el agente causal fue identificado como un nuevo coronavirus (2019-nCoV) posteriormente clasificado como SARS-CoV2 causante de la enfermedad COVID-19; en pocos días los contagios aumentaron exponencialmente, no solo en China Continental sino también en diferentes países y fue declarada por la OMS<sup>2</sup> pandemia global el 11 de marzo de 2020.

Castro afirma que “Nos encontramos en medio de una crisis de grandes proporciones. Aproximadamente cada 100 años el mundo experimenta un desafío sanitario de gran envergadura, que exige hasta el extremo las estructuras sanitarias, productivas y sociales en todo el mundo” (2020, p.143). Desde el inicio del 2020, los Gobiernos de América Latina y el Caribe han puesto en marcha diferentes medidas y acciones para mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19. Los gobiernos impulsaron respuestas a corto plazo para hacer frente a la emergencia sanitaria y los efectos más severos en relación con el empleo, los ingresos, la pobreza y la violencia de género contra las mujeres.

Debido al brote de SARS-CoV-2, las rutinas sociales y económicas se interrumpieron, y el sistema de salud colapso, las autoridades sanitarias alertaron acerca del correcto lavado de manos, el uso de mascarillas y el distanciamiento social. Los gobiernos implementaron medidas de contención de enfermedad, como el cierre de escuelas y el confinamiento obligatorio; por lo tanto, esto ha aumentado los problemas de salud mental en niños, adolescentes, adultos y adultos mayores.

Bustinaza manifiesta que “A pesar del avance en el proceso de vacunación, todavía es muy pronto decir que se encuentra frente a un fin de la pandemia, sin embargo, se han reducido los niveles de mortalidad debido al Covid-19” (2021). La historia natural de la enfermedad del COVID-19, las variantes que han ido apareciendo y el atípico

---

<sup>1</sup> “Co” hace referencia a “corona”, “vi” a “virus” y “d” a disease (“enfermedad” en inglés)

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud

comportamiento del virus son aún objeto de estudio y observación de parte de la comunidad científica y del equipo consultivo de alto nivel de cada país.

### **2.1.3. COVID-19 en El Salvador.**

El Salvador declaró cuarentena nacional por 21 días, según lo dio a conocer en un mensaje de cadena nacional el presidente, el miércoles 11 de marzo del 2020. "Hemos decidido decretar cuarentena nacional para todo el territorio nacional" (Bukele, 2020); horas antes la OMS había declarado el virus del COVID-19 como pandemia por el avance de los casos en el resto del planeta.

Mismo día entro en vigencia el estado de emergencia lo que implicaba según el Diario Oficial de la Republica (11 de marzo del 2020) la reducción del desplazamiento entre departamentos, restricciones en las fronteras terrestres y la entrada de extranjeros y nacionales a través del Aeropuerto Internacional Monseñor Óscar Arnulfo Romero. La restricción implicaba que los salvadoreños y extranjeros residentes podrán ingresar al país siempre y cuando estén dispuestos a entrar en cuarentena de un mes.

Por otro lado, el Ministerio de Educación dio a conocer la suspensión de todo tipo de clases y actividades educativas por 21 días en centro educativos, colegios y universidades.

En el mismo comunicado se le informo a la población estudiantil y padres de familia lo siguiente:

Ante tal situación, autoridades de esta cartera de Estado hacen un llamado a la planta docente de los centros escolares del sector público y privado para que, en estos 21 días de suspensión de clases, ponga en marcha el plan de Continuidad Educativa, estrategia pedagógica elaborada por un equipo de especialistas curriculistas del MINED, para que los estudiantes (desde sus casas) puedan desarrollar los contenidos de cada una de las asignaturas.

La información sobre las orientaciones pedagógicas para la continuidad educativa de los estudiantes estará disponible para descarga en el sitio web oficial de este Ministerio y será enviada por correo electrónico oficial a los docentes y de no recibirlo comunicarse a la Dirección Departamental de Educación respectiva. (MINED, 12 de marzo, del 2020)

El primer caso registrado por la pandemia del COVID-19 fue el día miércoles 18 de marzo del 2020, se trataba de un hombre entre 20 a 40 años procedente de Italia que ingresó por un punto ciego del país. El caso fue identificado en la ciudad de Metapán, del departamento de

Santa Ana. Se activó un cordón sanitario alrededor del municipio durante 48 horas para tratar de identificar posibles nexos epidemiológicos.

Desde el 20 marzo del 2020 los casos positivos por COVID-19 fueron aumentando hasta llegar a un punto que los hospitales estuvieran totalmente abarrotados, viéndose la necesidad de crear un nuevo hospital especializado para dicho virus, llamado el hospital de El Salvador ubicado en las instalaciones del que antes fuera el Centro Internacional de Ferias y Convenciones del país, se inauguró el 21 de junio y 5 de agosto del 2020.

Sobre la línea de contagios por COVID-19, El 31 de diciembre del 2020 el país cerró el año con 1.327 decesos, el 31 de diciembre del 2021 se cerró el año con 3.824 decesos por COVID-19, se han confirmado hasta el mes de septiembre del 2022, 201,785 casos según el Ministerio de Salud de El Salvador.

## **2.2. Conceptualización de categorías.**

### **2.2.1. Factores Psicosociales.**

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al ambiente del trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en el mismo.

Según la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1986), los factores psicosocial consisten; por una parte, en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización; y por otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual se refleja a través de percepciones y experiencias. Cuando dicha percepción de los factores psicosociales tiene una connotación negativa, estos se convierten en factores de riesgo para la salud del trabajador. Esto se refleja no sólo en errores laborales, sino en accidentes; además, se puede desarrollar estrés laboral y enfermedades que afectan la salud mental, física y social, ocasionando un daño cuya magnitud dependerá de la vulnerabilidad de las personas llevándolo inclusive hasta la muerte.

En la misma línea, la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT), define los factores psicosociales de origen laboral como:

Las condiciones que comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo (2007).

Entre los factores psicosociales, los cuales pueden ser individuales (propios del trabajador) y sociales (externos) interviene una evaluación sobre situaciones y su significado, influyendo así en la construcción de valores, compromisos y creencias. Esta evaluación cognitiva comprende una interpretación del individuo de una situación como amenazante o peligrosa para sí mismo. Es por esto, que una situación no afecta de la misma forma a todos, ya que entran en juego características personales como los valores, compromisos, creencias, forma de afrontamiento y recursos individuales. (Martínez, 2020).

Los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de esta, mientras que el estrés es el precursor del efecto. En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.

#### ***2.2.1.1. Factores de riesgo psicosociales.***

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores de riesgo psicosociales o de estrés. A partir de ello, se entenderá como factores de riesgo psicosociales a aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés.

En este sentido, parece que debería diferenciarse entre los factores psicosociales y los factores de riesgo psicosocial. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura

organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. (Jiménez, 2011)

De igual manera, los factores de riesgo psicosociales son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física y psicológica. Estos son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo.

Citando nuevamente a Jiménez (2011), comenta que los factores de riesgo psicosociales son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían mencionarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo; 2) Son difíciles de objetivar; 3) Afectan a los otros riesgos; 4) Tienen escasa cobertura legal; 5) Están moderados por otros factores y; 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control. (p. 8)

La mayoría de los estudios especializados en salud y seguridad en el trabajo clasifican los siguientes grupos de factores de riesgos psicosociales:

**a) Factores del entorno y del puesto de trabajo.**

- Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas).
- Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo.
- Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica.
- Cambios tecnológicos e introducción de nuevas tecnologías.
- Falta de autonomía y control en la realización de tareas.
- Ritmo de trabajo elevado.
- Falta de claridad en las funciones.
- Falta de adaptación al puesto.

**b) Factores organizativos.**

- Supervisión y estilos de dirección inadecuados.
- Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo.

- Falta de apoyo social.
  - Clima y cultura organizativa.
  - El conflicto y la ambigüedad del rol del trabajador.
  - Ausencia de cultura de prevención de riesgos.
  - Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo.
  - Discriminación.
  - Carencia de formaciones y/o capacitaciones.
- c) Relaciones en el trabajo.**
- Acoso laboral o mobbing
  - Violencia laboral
- d) Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional**
- Inseguridad sobre el futuro en la organización o del empleo.
  - Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollarse profesionalmente.
- e) Carga total de trabajo.**
- Horario de la jornada laboral.
  - Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales
  - Descanso insuficiente.

### **2.2.2. Estrés.**

La OMS define el estrés como, “El conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. Es decir, es una respuesta de los individuos a las diferentes situaciones que se le presentan, lo que conlleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, al mismo tiempo le permite responder adecuadamente a las demandas externas.

Es por ello que el estrés es definido por distintos autores como “El esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro o como imposibilidad de predecir el futuro”. El trastorno del estrés puede ser generado no solo por aspectos emocionales o espirituales sino por demandas de carácter social y amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación y respuesta rápida frente a las dificultades que se presenta en la cotidianidad.

#### **2.2.2.1. Estrés laboral.**

La OMS menciona que el estrés laboral, “es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que

sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima”.

El estrés laboral se caracteriza por presentar tres componentes principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; genera repercusiones económicas en la organización, por problemas de ausentismo y productividad laboral; este problema afecta la salud pública a nivel mundial.

Maset (2015) afirma que existen diversas situaciones que incrementan el estrés laboral en el trabajador, lo cual produce un desequilibrio generando un estado de alerta en el individuo; en algunos casos los sentimientos y emociones negativos terminan superando y dominando a los positivos desencadenando signos fisiológicos y alteraciones de conducta como estos:

- a) **Emocionales:** ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, sentimiento de culpa, vergüenza, irritabilidad, mal genio, tristeza, baja autoestima, tensión, nerviosismo y sensación de soledad.
- b) **En el pensamiento:** incapacidad para tomar decisiones, para concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueos mentales.
- c) **En el comportamiento:** predisposición a accidentes, consumo de drogas, explosiones emocionales, comer, beber o fumar en exceso, falta de apetito, excitabilidad, conductas impulsivas, alteraciones en el habla, risas nerviosas, incapacidad de descansar y temblores.
- d) **En el trabajo:** absentismo, relaciones laborales pobres, altas tasas de cambio de trabajo, mal clima en la organización, antagonismo con el trabajo, falta de satisfacción con el desempeño del empleo y mala productividad.
- e) **Físicos:** entre los síntomas físicos se encuentran, sudoración, palpitaciones, dolores de cabeza, tensión muscular, taquicardia, molestias en el estómago, dificultades respiratorias, mareo y náuseas.

Es de suma importancia que cada individuo preste atención a cada uno de los síntomas que presenta durante un estado de estrés, esto ayudara a identificar qué situación(es) y/o condiciones le generan un nivel de estrés negativo. Además de ello es importante identificar la fase del estrés laboral en la que se encuentra. Muñoz, P. (s.f), establece tres fases del estrés laboral:

- a) **La primera fase es la de alarma:** Es la reacción natural del organismo frente a una causa estresante



- b) **La segunda fase es la llamada de resistencia:** Cuando la situación amenazante se prolonga en el tiempo, nuestro cuerpo genera cierta resistencia activa frente al estrés para no caer en síntomas de agotamiento.
- c) **La tercera y última fase es el agotamiento:** Aquí es donde el denominado Burnout hace acto de presencia. Se da un agotamiento fisiológico del trabajador.

#### ***2.2.2.2.Síndrome de Burnout.***

Algunos autores afirman:

El síndrome de fatiga en el trabajo, de "burnout" o de quemarse, es considerado una de las principales causas de enfermedad laboral y ausentismo. La prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, posibles causantes de estrés laboral crónico que ocasiona el síndrome de quemarse por el trabajo ha despertado gran interés en países europeos. Se analizan los factores predisponentes, los cambios en la estructura económica de las empresas y las respuestas de los trabajadores ante el estrés laboral crónico. (Vanegas, 2004, p.299)

“El síndrome de quemarse” por el trabajo, como una respuesta al estrés laboral crónico, ha cobrado protagonismo en este contexto. Los cambios ocurridos en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral han contribuido significativamente al desarrollo y a la extensión del síndrome de quemarse por el trabajo. Ocurren cambios en la estructura de los sectores económicos que han originado un fuerte crecimiento del sector de servicios y la aparición de nuevas formas de trabajo, que se caracterizan por la necesidad de trabajar más tiempo en contacto con las personas hacia las que se dirige el trabajo: clientes, usuarios de la organización.

El estrés laboral o "El Síndrome de Quemarse" es un proceso que ocurre entre los profesionales que ofrecen su atención a personas o cuyo objeto de trabajo son personas: trabajadores del sector salud, educación, hotelería, justicia, seguridad, servicios sociales, etc.

#### ***2.2.2.3.Estrés laboral y COVID 19.***

Según Rosendo, la pandemia del COVID-19 ha generado un estrés incesante el cual puede desencadenar problemas psicológicos tales como la ansiedad, el miedo, ataques de pánico, síntomas postraumáticos, angustia psicológica, estigma, tendencias depresivas, trastornos del sueño, impotencia, aislamiento social, así como preocupación por la exposición y el contagio a amigos y familiares (2021).

El estrés laboral se puede definir como el resultado de la incapacidad de los trabajadores para cumplir con las expectativas laborales, reflejada en respuestas físicas y psíquicas nocivas. Se destacan que nuevas situaciones como el contexto del COVID-19, la cual exige una mayor capacidad adaptativa por parte de los trabajadores, que puede llegar a dificultar la gestión de este tipo de situaciones y favorecer su realización.

### ***2.2.3. Docencia como profesión.***

La Docencia es una de las profesiones, por excelencia, más demandadas en el mundo, ya que de ella depende la formación elemental de la niñez y futuros tecnólogos, médicos, ingenieros, maestros, entre otros. Sin estos especialistas en la enseñanza, nuestro mundo no caminaría.

Según la Real Academia Española, la Docencia es la “práctica y ejercicio de ser docente”, es decir, es un proceso en el cual tanto maestro como estudiantes adquieren nuevos conocimientos que conforman un espíritu de aprendizaje recíproco. Dicho de otro modo, la docencia significa enseñar a aprender y aprender para enseñar; enseñar a pensar para encontrar soluciones y confrontar problemas propios y colectivos.

La labor docente no es muy sencilla como muchos creen, pues esta profesión conlleva una responsabilidad la cual debe de ser asumida con profesionalismo, requiere de tolerancia, paciencia, sensibilidad, para poder atender las necesidades de aprendizaje de los alumnos, la demanda social que lo rodea, cultural y económicamente en la que se encuentra expuesto, las condiciones de vida y con quienes se relaciona.

La docencia como el fortalecimiento de las actitudes de los estudiantes ante la vida, por lo cual, la educación se desenvuelve en un panorama político, social y cultural que se convierte en el entorno en el que los niños desarrollan sus habilidades, Por ende, estas deben estar ligadas a ese ambiente y preparadas para tal fin (Fierro, Fortoul & Rosas, 1999, pp.20-21).

Citando nuevamente a Fierro (1999), divide la docencia en seis dimensiones las cuales son:

- a) **Personal:** Manera en que actúan ante la vida los maestros y sus alumnos. Misma que mezcladas a las teorías de la educación, convierten al docente en el responsable de su vida y la de sus estudiantes en el aula.
- b) **Institucional:** Conformada por toda la comunidad educativa.

- c) **Interpersonal:** Se basa en las relaciones entre compañeros, docentes y administrativos.
- d) **Social:** Destaca la relación de los docentes en diversos sectores sociales.
- e) **Didáctica:** Se refiere a las estrategias que sigue el docente para que el estudiante esté en contacto con el conocimiento.
- f) **Valores:** Donde se toma importancia a la educación en valores morales.

El análisis de esta dimensión enfatiza en la reflexión sobre los valores y conductas, las maneras de resolver conflictos, y las opiniones sobre diversos temas; elementos que el maestro de algún modo transmite a los estudiantes. Implica reflexionar sobre los valores personales, especialmente sobre aquellos relacionados con la profesión docente, y analizar como la propia práctica da cuenta de esos valores.

Por ello, entendemos que la práctica docente es una praxis social<sup>3</sup>, es decir, aprender cada día de la sociedad, donde se debe ser objetivos y realistas. El docente de hoy debe plantear una formación con procesos participativos y democráticos; la formación en derechos humanos, la paz y la democracia, son fundamentales.

La docencia más allá de ser una profesión, es un rol que permite alcanzar el pensamiento de emancipación mediante el saber, de esa forma, el hombre y la mujer ejercen su derecho al desarrollo profesional.

### ***2.2.3.1. La labor docente en tiempos de pandemia.***

El avance de la tecnología va de la mano con estrategias del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la actualidad se permite llegar al educando desde entornos muy amigables. En el contexto actual, el nuevo rol docente, es poder articular las herramientas TIC's<sup>4</sup> que existen en el entorno educativo para poder generar nuevos procesos disruptivos<sup>5</sup> en el aprendizaje, los cuales sean significativos para los estudiantes.

Sin duda que estamos viviendo un tiempo único. Desde que la pandemia del COVID-19 llegó a instalarse en todo el planeta y se comenzaron a tener los primeros infectados hasta el día de hoy han transcurrido ya dos años. La experiencia del confinamiento que se ha vivido ha ido transformando las distintas realidades de la vida cotidiana: la educación, el trabajo, la vida familiar, la vida social, política y económica. Todas las dimensiones de la vida se han

---

<sup>3</sup> llevar a la práctica un conjunto de acciones tendientes a transformar el mundo de parte de la sociedad.

<sup>4</sup> Tecnologías de la Información y Comunicación,

<sup>5</sup> Que produce una interrupción súbita de algo.

visto transformadas en ese tiempo de largas cuarentenas y hasta ahora ciertas restricciones que afectan al mundo.

Para los docentes, el teletrabajo ha significado una fuerte carga laboral. Hirmas y Cisternas señalan que no solo se han visto desafiados por el uso de las nuevas tecnologías, de las redes sociales y su apropiación en función de lo educativo, sino también por diseñar materiales de enseñanza que prescindan de la mediación docente, que estén contextualizados al ámbito familiar, a la diversidad de estudiantes, que consideren la ausencia de recursos tecnológicos, de materiales de aprendizaje y las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran los niños. (2020)

El contexto de pandemia ha obligado a los profesores a pasar a una modalidad totalmente distinta y para la cual no estaban preparados. Acostumbrados a estar en medio de las salas de clases y de tratar a sus alumnos cara a cara, han pasado al distanciamiento y a las clases virtuales de un día para otro. Todo esto se ha vivido en medio de situaciones de mucho estrés y tensión, tanto como para docentes como alumnos.

Aparte de innovar sus métodos de enseñanza, los docentes también tuvieron que estar atentos del ambiente de sus alumnos ya que en algunos hogares los estudiantes estaban sintiéndose muy observados por sus mayores y en otros se encontraban sin la supervisión de sus mayores.

Otra situación, es el límite de atención en un escenario que no es el aula. El confinamiento hace visible la fragmentación del currículum y las dificultades para mantener la concentración en su trabajo escolar cuando hay múltiples distractores. En las casas, las cualidades del espacio y el uso del tiempo son mucho más complejos y restringidos, en contextos de hacinamiento las posibilidades de sentarse a trabajar en las tareas de aprendizaje son muy adversas.

#### ***2.2.4. Efectos psicológicos de la pandemia por COVID-19 en docentes.***

El confinamiento fue una de las medidas preventivas del COVID-19, llevando a los docentes a tener cambios en su estilo de vida laboral. Las clases virtuales fueron una de las acciones para prevenir los contagios en los centros educativos.

Los eventos traumáticos tienen un impacto en la salud física y la salud mental de las personas, por lo que se vuelve de vital importancia tanto la prevención como la intervención

psicológica para su buen desarrollo personal, familiar y laboral. El año 2020 a causa del COVID-19 se generaron cambios en los estilos de vida de las personas a nivel mundial.

Según datos brindados por el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISBM), durante el periodo que comprende de marzo a septiembre del 2020, la Unidad de Atención Psicológica a través de la modalidad de teleconsultas, realizó un total de 1,312 atenciones psicológicas a docentes en el Departamento de San Salvador. Además en el año 2021 se brindaron 37 consultas de atención a docentes por sintomatología de estrés.

Las diversas adaptaciones para el teletrabajo en el contexto de los profesionales de la educación pueden promover el sufrimiento emocional, derivado tanto de las experiencias de aislamiento y distanciamiento social como de la sobrecarga de trabajo devenida de la necesidad de mantener las actividades laborales en el régimen de teletrabajo.

Según Fuentes y Zúniga las reacciones negativas que más predominaron durante el confinamiento en los docentes fueron las siguientes:

- a) Confusión.
- b) Nostalgia.
- c) Desesperación.
- d) Incertidumbre.
- e) Desmotivación.
- f) Tristeza.
- g) Dolor de cabeza.
- h) Dolores musculares.
- i) Insomnio.
- j) Miedo al contagio.
- k) Dolor de espalda.
- l) Estrés.
- m) Ansiedad.

#### **2.2.6. Módulos Autoformativos.**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza (2014), plantea que el módulo autoformativo es un material didáctico para el participante que decide formarse en un tema específico. Esta herramienta está diseñada para que el participante decida formarse vía modalidad virtual o con el material de apoyo impreso (físico). De manera que esto le facilite el proceso de aprendizaje (p. 3).

El módulo autoformativo es una herramienta diseñada por un profesional con conocimientos en el tema o área que se decida intervenir. Además, el profesional debe ser el encargado de diseñar y dirigir el módulo autoformativo de manera que facilite el autoaprendizaje de cada uno de los participantes. El material debe de ser preparado en concordancia con los contenidos y actividades establecidas en el silabo<sup>6</sup> del módulo autoformativo.

Todas las actividades educativas que se requieran en el módulo autoformativo, se derivan del sílabo programado por el facilitador responsable. Los contenidos pueden ser complementados mediante videos, diapositivas animadas, audios, etc.

El módulo autoformativo es elaborado de forma escrita, los contenidos que se podrían hacer en forma oral en las clases regulares o tradicionales en un aula de clases. Este material debe ser elaboración propia y personal, creación intelectual del facilitador como producto de su amplio conocimiento del tema o su experiencia en los temas de módulo.

En el desarrollo del módulo se podrán incluir lecturas seleccionadas que complementen los contenidos elaborados por el facilitador encargado. El módulo deberá estar diseñado en unidades de aprendizaje que permitan organizar mejor los contenidos así como facilitar el aprendizaje de los participantes.

#### ***2.2.6.1. Estructura del Módulo Autoformativo.***

El material debe elaborarse siguiendo la siguiente estructura:

- Índice.
- Introducción.
- Diagrama de presentación de la unidad, en la que se mencione la competencia, las unidades y el tiempo estimado de estudio del módulo.
- Desarrollo de las unidades, considerando las actividades académicas que se realizan durante el desarrollo del módulo, evaluaciones o autoevaluaciones.
- Bibliografía.
- Anexos.

---

<sup>6</sup>Herramienta de planificación del curso que organiza los contenidos y el trabajo que se realizará en el periodo académico para lograr el aprendizaje que se propone en el curso.

## CAPITULO III

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación usado fue *diagnóstica*, siendo un método de estudio mediante el cual se logra conocer lo que ocurre en una situación específica. Es decir, se trata del análisis de una serie de sucesos con el objetivo de identificar los factores que promovieron la aparición de un fenómeno.

#### 3.2. Diseño de investigación.

El objeto de estudio fue abordado desde un diseño *no experimental*, ya que se enfoca en la descripción de un problema que no estará sometido a variables controladas y como lo define Hernández (2014):

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos posteriormente. En este tipo de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los objetos de estudio. Los participantes son observados en su ambiente natural. (p. 152)

#### 3.3. Enfoque de estudio.

La investigación se realizó bajo un enfoque *cualitativo*; como manifiesta Lucas Cuenya (2010), “El estudio cualitativo busca comprender los fenómenos dentro de su ambiente usual, utilizando como datos descripciones de situaciones, eventos, personas, interacciones, documentos, etc.”. (p. 271)

La investigación se basó en un estudio que pretendió describir un diagnóstico del objeto de estudio en el ambiente en el que se desarrollaba, de una forma cualitativa

#### 3.4. Ubicación del contexto.

La investigación se realizó con docentes de los Centros Escolares del sector público (C.E. Mercedes Quinteros, C.E. Fernando Llord, C.E. Salvador Mugdan, C.E. República de Panamá, C.E. General Francisco Morazán), del Municipio de San Salvador, Departamento de San Salvador, el cual está dividido en siete distritos que cuentan con 97 Centros Escolares.

### **3.5. Población y muestra.**

#### **3.5.1. Población.**

Según Paz (2017), “La población se define como la totalidad de valores posibles (mediciones o conteos) de una característica particular de un grupo específico de objetos. Al conjunto total de objetos se le denomina Universo”.

La población estuvo conformada por 1,475 docentes que laboran en los diferentes Centros Escolares del Municipio de San Salvador.

#### **3.5.2. Muestra.**

La muestra, según López (2004), “Es un subconjunto o parte del universo o población en que se lleva a cabo una investigación, es una parte representativa de la población” (p. 69). Y la teoría del muestreo define algunos tipos de muestreos para que la muestra obtenida sea representativa, cuando no tenemos acceso a una lista completa de los individuos que forman la población (marco muestral), como fue el caso en esta investigación.

Por lo tanto, para esta investigación, se utilizó el muestreo no probabilístico, específicamente el muestreo por conveniencia. Esta es una técnica de muestreo donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para la investigación, se tomaron en cuenta 50 docentes de los diferentes Centros Escolares distribuidos en los siete distritos de San Salvador, donde 37 fueron mujeres y 13 fueron hombres, cuyas edades oscilan entre los 20 a 70 años de edad.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.6.1. Técnicas.**

- Observación: Según Fernández - Ballesteros (1980) “Observar supone una conducta deliberada del observador, cuyos objetivos van en línea de recoger datos de las actuaciones, comportamientos de las personas en base a los cuales poder formular o verificar hipótesis”.
- Entrevista: Según Díaz (2013) “La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”. (p. 163)

#### **3.6.2. Instrumentos.**

Los instrumentos diseñados fueron previamente validados por profesionales de la psicología y de la docencia. (Ver Anexo 1)



- Guía de observación: En este instrumento se pretendió apreciar una serie de indicadores agrupados en diferentes aspectos que abonaron a la investigación (Físicos, condiciones laborales, medidas de bioseguridad, actitud, conducta motora). (Ver anexo 2)
- Guía de Entrevista Semi-estructurada: Constó de 13 preguntas abiertas, en las cuales se evaluaron los factores de riesgo psicosocial. Además, se evaluaron cinco áreas del estrés (emocional, pensamiento, comportamiento, trabajo, físico); por medio de un Check List se pretendió evaluar si el participante presentó la sintomatología. (Ver anexo 3)

### **3.7. Procedimiento de recolección de datos.**

- Selección de tema a investigar.
- Aprobación de tema a investigar por parte del docente asesor.
- Investigación bibliográfica sobre el tema.
- Creación del marco teórico.
- Investigación de estadísticas de consultas con el ISBM.
- Diseño de la metodología de la investigación.
- Investigación de docentes activos en el municipio de San Salvador.
- Elaboración de los instrumentos.
- Aprobación de los instrumentos.
- Solicitud de autorización a los Centros Escolares para aplicación de instrumentos.
- Aplicación de los instrumentos.
- Sistematización de los resultados.
- Diagnóstico de la investigación.
- Propuesta de Módulo Autoformativo.
- Revisión y Aprobación del Módulo Autoformativo,
- Elaboración del informe final.
- Entrega del informe final.





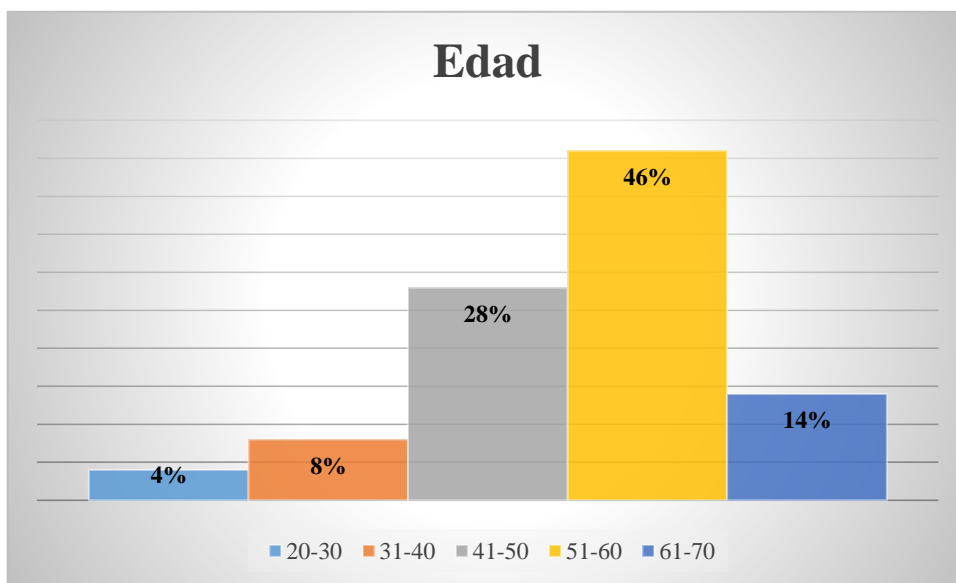
## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de la aplicación de instrumentos de investigación. Posteriormente, se muestra un análisis de los resultados obtenidos durante la investigación.

#### 4.1. Presentación de los resultados.

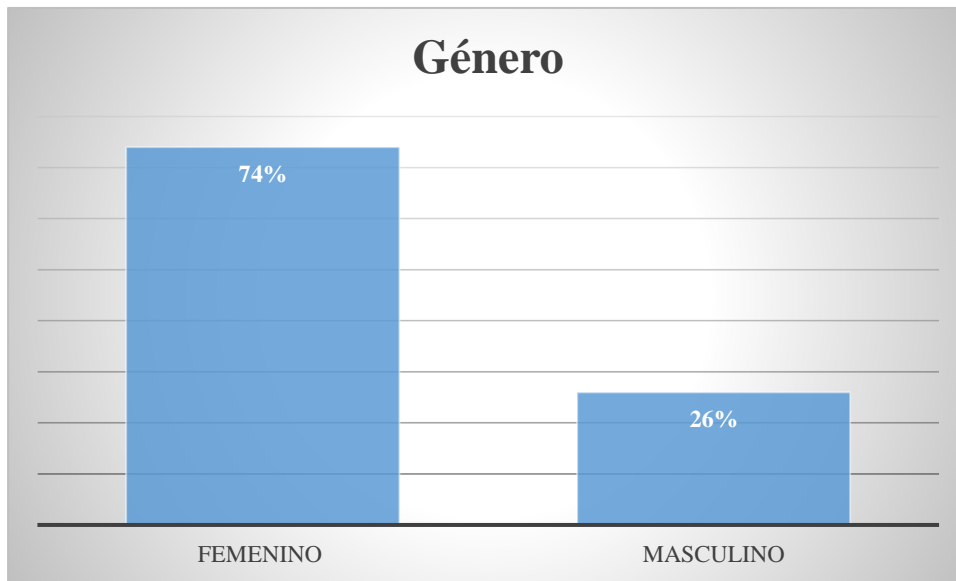
○ **Edad:**



Gráfica 1: Edad

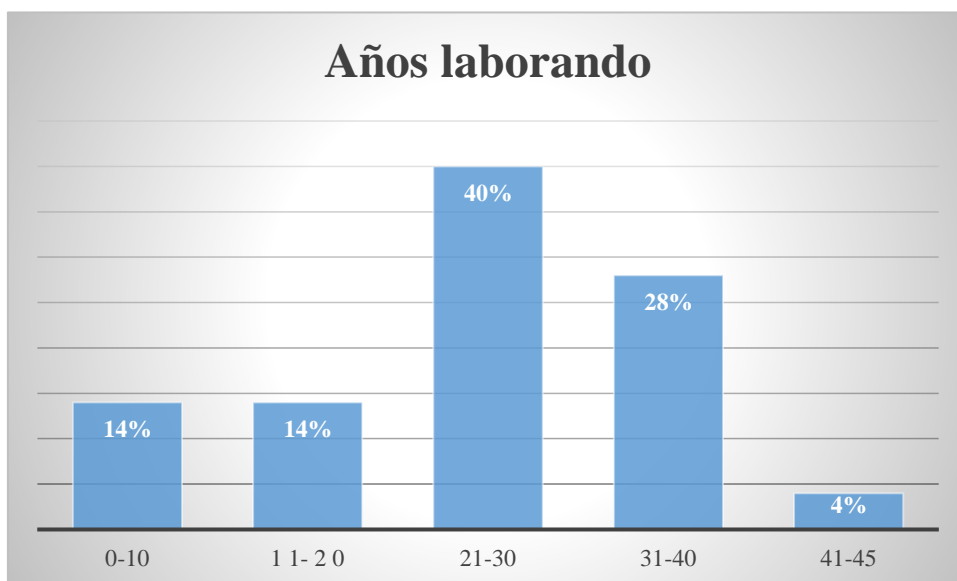
○

○ **Género:**



Gráfica 2: Género

○ **Años laborando:**



Gráfica 3: Años laborando

Tabla 1: Carga laboral

Categoría	Participante	Unidad de análisis			Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo
		Aumento	No aumento	Sigue igual			
1. Carga laboral	1.		X		El docente percibe que la carga laboral es totalmente normal y sigue igual, manifestando que lo único que se debe hacer es adaptarse.	Según los resultados obtenidos se pueden categorizar la información de la siguiente manera: la carga laboral ha aumentado en un 94%; la carga laboral no ha aumentado en un 4% y la carga laboral docente sigue igual para un 2%.	A partir de los resultados obtenidos se pudo inferir que la carga laboral del sector docente ha incrementado a causa del confinamiento por la pandemia del COVID-19, debido a que tuvieron que adaptarse de manera brusca ante las nuevas herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus clases, además de la falta de recursos tecnológicos y el irrespeto de la jornada laboral e invasión de privacidad; asimismo de adoptar una nueva modalidad semipresencial haciendo que los docentes dupliquen la
	2.			X			
	3.			X			
	4.	X					
	5.	X					
	6.	X					
	7.	X					
	8.	X					
	9.	X			Según los docentes la carga laboral no ha aumentado solo tuvieron que ser flexibles y aprender las herramientas TIC's e innovar la manera de atender a los estudiantes en ambas modalidades.		
	10.	X					
	11.	X					
	12.	X					
	13.	X					
	14.	X					
	15.	X					
	16.	X					
	17.	X					
	18.	X					
	19.	X					
	20.	X					
	21.	X					
	22.	X					
	23.	X					
	24.	X					
	25.	X					
	26.	X					
	27.	X					
	28.	X					
	29.	X					
	30.	X					
	31.	X					
	32.	X					

	33.	X			Los docentes entrevistados comentan que la carga laboral si ha aumentado debido a la pandemia del COVID-19 ya que tuvieron que recibir capacitaciones por las diversas plataformas y al mismo tiempo implementarlas.	preparación de materiales para ambas modalidades de trabajo.
	34.	X				
	35.	X				
	36.	X				
	37.	X				
	38.	X				
	39.	X				
	40.	X				
	41.	X				
	42.	X				
	43.	X				
	44.	X				
	45.	X				
	46.	X				
	47.	X				
	48.	x				
	49.	X				
	50.	X				
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		

Tabla 2: Interacción de demandas familiares y laborales

Categoría	Participante	Unidad de análisis		Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo
		Ha interferido	No ha interferido			
<b>2. Interacción de demandas familiares y laborales.</b>	1.	X		Los docentes comentaron que su rol ha interferido en las relaciones familiares debido que brindaron los números de teléfonos personales, ya que el único medio de comunicación era WhatsApp dando accesibilidad a los padres para realizarles consultas a toda hora e incluso invadiendo horas o días de descanso. De igual manera el estar recibiendo capacitaciones para la innovación de las metodologías invadió el tiempo con su familia, ya que por lo general el docente siempre se tiene que llevar trabajo a casa.	A partir de las entrevistas realizadas se encontraron las siguientes categorías: un 88% afirma que la jornada laboral si ha interferido en sus interacciones familiares y personales ; mientras que el 12% comento que no ha interferido en sus relaciones familiares y personales .	Según los resultados obtenidos se infirió que la jornada laboral ha interferido en las relaciones familiares y personales de los docentes, debido al trabajo extracurricular como calificaciones, preparación de clases y elaboración de materiales didácticos; debido al confinamiento por COVID-19 se adoptó la modalidad virtual de enseñanza, lo cual obligo a los docentes a brindar su número de teléfono personal a los padres de
	2.	X				
	3.	X				
	4.	X				
	5.	X				
	6.	X				
	7.	X				
	8.	X				
	9.	X				
	10.	X				
	11.	X				
	12.	X				
	13.	X				
	14.	X				
	15.	X				
	16.	X				
	17.	X				
	18.	X				
	19.	X				
	20.	X				
	21.	X				
	22.	X				
	23.	X				
	24.	X				
	25.	X				
	26.	X				
	27.	X				
	28.	X				
	29.	X				
	30.	X				
	31.	X				
	32.	X				
	33.	X				
	34.	X				
	35.	X				
	36.	X				
	37.	X				
	38.	X				
	39.	X				
	40.	X				



	41.	X				familias y alumnos; este cambio abrupto en la modalidad de presencial a virtual ha generado una reorganización de la vida laboral y familiar. El realizar el trabajo desde casa, exige una delimitación clara por parte del personal docente de los horarios y funciones a realizar en cada área de su vida.
	42.	X				
	43.	X				
	44.	X				
	45.		X	El 12% de los docentes dice que su carga laboral no ha interferido en su vida familiar y personal debido a que ellos siempre pusieron límites con los padres de familia, sobre todo ahora que han compartido su número privado.		
	46.		X			
	47.		X			
	48.		X			
	49.		X			
	50.		X			
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>6</b>			

Tabla 3: Cambios tecnológicos

Categoría	Participante	Unidad de análisis		Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo	
		Difícil	Fácil				
3. Cambio tecnológico	1.	X		Los docentes entrevistados comentaron que el uso de las TIC's para el desarrollo de sus clases fue difícil. El uso de las nuevas tecnológicas implicó un reto para muchos, debido a la poca experiencia y el escaso conocimiento sobre su uso. Además, expresaron que la falta de recursos tecnológicos volvía la situación más complicada. También, la poca interacción que se tienen entre docente-estudiante, dificulta que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle de manera adecuada.	En base a los resultados obtenidos se pudo categorizar la información de la siguiente manera: para el 62% de los docentes evaluados su experiencia con el uso de las TIC's para el desarrollo de sus clases durante la pandemia COVID-19 fue difícil. Dado que, muchos de los docentes por su edad tenían aversión al uso de los recursos tecnológicos. Además, existía poco conocimiento y/o manejo de las herramientas tecnológicas, abonado a ello la falta de recursos y equipos que dificultaban el desempeño de sus labores. Los	De acuerdo con los datos obtenidos, se pudo inferir que la experiencia de los docentes con el uso de las TIC's para el desarrollo de sus clases durante la pandemia COVID-19 fue difícil. Dado que, muchos de los docentes por su edad tenían aversión al uso de los recursos tecnológicos. Además, existía poco conocimiento y/o manejo de las herramientas tecnológicas, abonado a ello la falta de recursos y equipos que dificultaban el desempeño de sus labores. Los	
	2.	X					
	3.	X					
	4.	X					
	5.	X					
	6.	X					
	7.	X					
	8.	X					
	9.	X					
	10.	X					
	11.	X					
	12.	X					
	13.	X					
	14.	X					
	15.	X					
	16.	X					
	17.	X					
	18.	X					
	19.	X					
	20.	X					
	21.	X					
	22.	X					
	23.	X					
	24.	X					
	25.	X					
	26.	X					
	27.	X					
	28.	X					
	29.	X					
	30.	X					
	31.	X					
		32.		X	Los participantes		
		33.		X			

	34.		X	expresaron no haber tenido dificultad con el uso de las TIC's para el desarrollo de sus clases, puesto que contaban con el conocimiento previo y la experiencia para su uso. Sin embargo, afirman que el uso de las TIC's requiere que estén atentos como docentes al uso que los estudiantes puedan darle a estas herramientas.	docentes experimentaron temor y resistencia con el uso de las plataformas educativas debido a factores externos.
	35.		X		
	36.		X		
	37.		X		
	38.		X		
	39.		X		
	40.		X		
	41.		X		
	42.		X		
	43.		X		
	44.		X		
	45.		X		
	46.		X		
	47.		X		
	48.		X		
	49.		X		
	50.		X		
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	<b>19</b>		

Tabla 4: Adaptación al puesto de trabajo

Categoría	Participante	Unidad de análisis			Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo	
		Guías Educativas	Cambio metodología	No cambio metodología				
4. Adaptación al puesto de trabajo	1.	X			Los participantes expresaron que el cambio de metodología de enseñanza se dio a través de la implementación de las Guías de Autoaprendizaje y brindadas por el Ministerio de Educación. Dichas guías debían ser entregadas y resueltas por los estudiantes para la continuidad educativa.	De los resultados obtenidos se realizaron las siguientes categorías: el 42% de los docentes afirman que la metodología de enseñanza se basó únicamente y exclusivamente en el desarrollo de las Guías Educativas brindadas por el Ministerio de Educación. Mientras que, el 36% de los docentes entrevistados afirman que la metodología de trabajo sufrió cambios a raíz de la	A partir de los resultados arrojados por las entrevistas aplicadas, se infirió que los cambios en la metodología de enseñanza radica en la implementación de las Guías Educativas de Autoaprendizaje brindadas por el MINED. Estas guías eran ejecutadas por los estudiantes, quienes enviaban sus avances por medio de fotografías haciendo uso de redes sociales como WhatsApp.	
	2.	X						
	3.	X						
	4.	X						
	5.	X						
	6.	X						
	7.	X						
	8.	X						
	9.	X						
	10.	X						
	11.	X						
	12.	X						
	13.	X						
	14.	X						
	15.	X						
	16.	X						
	17.	X						
	18.	X						
	19.	X						
	20.	X						
	21.	X						
	22.			X				Los docentes afirmaron que hicieron uso de recursos tecnológicos y digitales como el internet (YouTube, Redes Sociales, Videos interactivos, etc.) para que la metodología
	23.			X				
	24.			X				
	25.			X				
	26.			X				
	27.			X				
	28.			X				
	29.			X				
	30.			X				
	31.			X				

	32.		X		de enseñanza fuera más interesante. De igual manera, comentaron que la metodología cambió en el sentido que ya no se tenía contacto directo con el estudiante.	situación y del recurso tecnológico que se estaba utilizando. Por último, el 22% de los docentes afirmó que la metodología de enseñanza no sufrió cambio alguno debido a la pandemia COVID-19.		
	33.		X					
	34.		X					
	35.		X					
	36.		X					
	37.		X					
	38.		X					
	39.		X					
	40.			X				Los participantes expresaron que su metodología de enseñanza no sufrió cambio o modificación alguna, nada más se hizo uso de los recursos tecnológicos para el desarrollo de sus clases.
	41.			X				
	42.			X				
	43.			X				
	44.			X				
	45.			X				
	46.			X				
	47.			X				
	48.			X				
	49.			X				
	50.			X				
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>11</b>				

Tabla 5: Capacitaciones

Categoría	Participante	Unidad de análisis		Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo
		Sí	No			
5. Capacitaciones	1.	X		Los participantes expresaron que el Ministerio de Educación brindó capacitaciones para el manejo de diversas plataformas como lo son Google Classroom y Zoom para poder adaptarse a esta modalidad de enseñanza. Sin embargo, manifestaron que no fueron suficientes ya que les quedaron algunos vacíos en cuanto al manejo de las plataformas, lo cual generó en algunos docentes tomar la iniciativa de seguir autoformándose, para un mejor manejo de las herramientas tecnológicas. Además, comentaron que el	A través de los resultados obtenidos se encontró que el 4% de los docentes no recibieron capacitaciones para el manejo de las diversas herramientas tecnológicas para impartir sus clases; sin embargo, el 96% de la muestra restante recibió capacitaciones brindadas por el Ministerio de Educación.	Según los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, a raíz del confinamiento por la pandemia COVID-19 el MINED brindó capacitaciones al personal docente sobre el manejo de la plataforma educativa Google Classroom. Sin embargo, se percibió que hubo resistencia de una mínima parte de docentes que por decisión propia no quisieron recibirla y formarse
	2.	X				
	3.	X				
	4.	X				
	5.	X				
	6.	X				
	7.	X				
	8.	X				
	9.	X				
	10.	X				
	11.	X				
	12.	X				
	13.	X				
	14.	X				
	15.	X				
	16.	X				
	17.	X				
	18.	X				
	19.	X				
	20.	X				
	21.	X				
	22.	X				
	23.	X				
	24.	X				
	25.	X				
	26.	X				
	27.	X				
	28.	X				
	29.	X				
	30.	X				
	31.	X				
	32.	X				
	33.	X				
	34.	X				
	35.		X			

				Ministerio de Educación brindo capacitaciones sobre habilidades socioemocionales para poder afrontar la nueva realidad y orientar a sus estudiantes acerca de la misma.		en el manejo de esta plataforma .
	36.	X		Algunos docentes expresaron que no recibieron capacitaciones por parte de la entidad pertinente, sin embargo, otros docentes comentaron que no recibieron la capacitación por decisión propia ya que poseen un rechazo ante la modalidad virtual de enseñanza aprendizaje.		
	37.	X				
	38.	X				
	39.	X				
	40.	X				
	41.	X				
	42.	X				
	43.	X				
	44.	X				
	45.	X				
	46.	X				
	47.	X				
	48.	X				
	49.		X			
	50.			X		
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>2</b>			

Tabla 6. Adaptación al puesto

Categoría	Participante	Unidad de análisis			Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo
		Se adaptó	No se adaptó	Aún se está adaptando			
6. Adaptación al puesto.	1.	X			Los participantes manifestaron haber logrado adaptarse a esta modalidad de enseñanza virtual y semipresencial, haciendo uso de diferentes herramientas tecnológicas para impartir sus clases.	A partir de los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas, se categorizó que el 76% de los participantes se han logrado adaptar a esta modalidad de enseñanza; mientras que el 8% de los participantes no se ha logrado adaptar a esta modalidad de enseñanza, y el otro 16% expresan que aún se están adaptando a esta modalidad de enseñanza.	Según los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos, se pudo inferir que los docentes se han logrado adaptar a las modalidades de enseñanza virtual y semipresencial, haciendo uso de diversas plataformas y herramientas audiovisuales para el desarrollo de sus clases.
	2.	X					
	3.	X					
	4.	X					
	5.	X					
	6.	X					
	7.	X					
	8.	X					
	9.	X					
	10.	X					
	11.	X					
	12.	X					
	13.	X					
	14.	X					
	15.	X					
	16.	X					
	17.	X					
	18.	X					
	19.	X					
	20.	X					
	21.	X					
	22.	X					
	23.	X					
	24.	X					
	25.	X					
	26.	X					
	27.	X					
	28.	X					
	29.	X					
	30.	X					
	31.	X					
	32.	X					
	33.	X					
	34.	X					
	35.	X					
	36.	X					
	37.	X					
	38.	X					
		39.		X			



	40.		X		Algunos docentes no se adaptaron a esta modalidad de enseñanza, ya que no estaban interesados en hacer uso de las diferentes herramientas tecnológicas para impartir sus clases.		
	41.		X				
	42.		X				
	43.			X	Algunos docentes expresaron que aún se están adaptando a esta modalidad de enseñanza, ya que presentan ciertas dificultades para manejar las plataformas y la tecnología.		
	44.			X			
	45.			X			
	46.			X			
	47.			X			
	48.			X			
	49.			X			
	50.			X			
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>8</b>			

Tabla 7: Supervisión y estilos de dirección

Categoría	Participante	Unidad de análisis				Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo
		Excelente	Muy Buena	Buena	Más o menos			
7. Supervisión y estilos de dirección	1.				X	Los docentes expresaron que su relación con la directora no es ni buena ni mala, ya que no tienen mayor comunicación con ella.	Con las categorías escuchadas durante las entrevistas se pudo obtener los siguientes porcentajes: el 12% manifestó que tienen una relación excelente con su jefe inmediato, un 36% es muy buena, el otro 36% es buena, un 16% expreso que la relación laboral con su jefe inmediato no es ni buena ni mala.	A partir de los resultados obtenidos los docentes mantiene una comunicación bilateral con su jefe inmediato, siendo únicamente de índole laboral.
	2.				X			
	3.				X			
	4.				X			
	5.				X			
	6.				X			
	7.				X			
	8.				X			
	9.	X				Seis docentes de diferentes centros escolares comentaron que la relación con la jefa inmediata fue muy excelente, ya que ella siempre estuvo pendiente de ellos en tiempos de cuarentena y es una relación más allá de lo laboral.		
	10.	X						
	11.	X						
	12.	X						
	13.	X						
	14.	X						
	15.		X					
	16.		X					
	17.		X					
	18.		X					
	19.		X					

	20.		X			su jefe inmediata es muy buena, ya que se mantiene una comunicación abierta y gentil.		
	21.		X					
	22.		X					
	23.		X					
	24.		X					
	25.		X					
	26.		X					
	27.		X					
	28.		X					
	29.		X					
	30.		X					
	31.		X					
	32.		X					
	33.			X		La otra gran parte de los docentes entrevistados dicen tener una buena relación con la directora, ya que solo se limita a una comunicación laboral.		
	34.			X				
	35.			X				
	36.			X				
	37.			X				
	38.			X				
	39.			X				
	40.			X				
	41.			X				
	42.			X				
	43.			X				
	44.			X				
	45.			X				
	46.			X				
	47.			X				
	48.			X				
	49.			X				
	50.			X				
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>8</b>			

Tabla 8: Supervisión/ Trabajo en equipo

Categoría	Participante	Unidad de análisis		Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo		
		Sí	No					
8. Supervisión/ Trabajo en equipo	1.	X		Los docentes expresaron que sí tuvieron reuniones entre el personal docente y la directora para hablar acerca del desempeño que se ha tenido con el uso de las TIC's; aunque dichas reuniones no fueron ni son muy frecuentes; además son únicamente para conversar acerca del desempeño de los estudiantes.	Según los resultados obtenidos se pudo categorizar las respuestas de la siguiente manera: un 46% de los docentes si tuvieron reuniones periódicas para conversar sobre las nuevas herramientas tecnológicas que les habían sido útil y cómo había sido el desempeño, mientras que un 54% de los docentes expresaron que no habían tenido dichas reuniones.	A partir de los datos obtenidos se pudo inferir que los centros escolares no realizan reuniones para conocer el desempeño de los docentes con el uso de las TIC's; aunque se realizan reuniones trimestrales donde únicamente se da a conocer el desempeño académico de los estudiantes, no así el de los docentes.		
	2.	X						
	3.	X						
	4.	X						
	5.	X						
	6.	X						
	7.	X						
	8.	X						
	9.	X						
	10.	X						
	11.	X						
	12.	X						
	13.	X						
	14.	X						
	15.	X						
	16.	X						
	17.	X						
	18.	X						
	19.	X						
	20.	X						
	21.	X						
	22.	X						
	23.	X						
	24.		X	Según los docentes entrevistados no tuvieron reuniones para conversar acerca de que				
	25.		X					
	26.		X					
	27.		X					
	28.		X					
	29.		X					
	30.		X					

	31.		X	herramientas o plataformas tecnológicas les había sido útil o difícil, solo tenían reuniones si la directora tenía nueva información o era para hablar acerca de los estudiantes.		
	32.		X			
	33.		X			
	34.		X			
	35.		X			
	36.		X			
	37.		X			
	38.		X			
	39.		X			
	40.		X			
	41.		X			
	42.		X			
	43.		X			
	44.		X			
	45.		X			
	46.		X			
	47.		X			
	48.		X			
	49.		X			
	50.		X			
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>27</b>			

Tabla 9: Ausencia de cultura de prevención de riesgos

Categoría	Participante	Unidad de análisis		Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo	
		Si	No				
<b>9. Ausencia de cultura de prevención de riesgos</b>	1.	X		Los participantes expresaron que durante la pandemia se les brindó un espacio donde pudieron expresar las dificultades presentadas con la nueva modalidad de enseñanza. Estos espacios eran desarrollados junto a la directora del centro educativo y algunas veces con la participación de un asesor pedagógico asignado por el MINED.	De los resultados obtenidos se realizaron las siguientes categorías: el 30% de los docentes afirman que si se les brindo un espacio para poder expresar las dificultades que habían tenido con la nueva modalidad de enseñanza durante la pandemia por COVID-19. El 70% de los docentes afirmó que durante la pandemia, no se les brindo un espacio donde ellos pudieran expresar las dificultades obtenidas en	A partir de los datos obtenidos se pudo inferir que a los docentes de los diferentes centros educativos no se les brindo un espacio donde pudieran expresar las dificultades obtenidas con el implemento de la nueva modalidad de enseñanza a causa de la pandemia del COVID-19. Generalmente, este tipo de apoyo se brindaba entre compañeros de trabajo a través de la interacción de mensajes	
	2.	X					
	3.	X					
	4.	X					
	5.	X					
	6.	X					
	7.	X					
	8.	X					
	9.	X					
	10.	X					
	11.	X					
	12.	X					
	13.	X					
	14.	X					
	15.	X					
	16.			X	Los participantes expresaron que durante la pandemia por COVID-19 no se les brindo un espacio donde pudieran expresar las dificultades presentadas en	El 70% de los docentes afirmó que durante la pandemia, no se les brindo un espacio donde ellos pudieran expresar las dificultades obtenidas en	Generalmente, este tipo de apoyo se brindaba entre compañeros de trabajo a través de la interacción de mensajes
	17.			X			
	18.			X			
	19.			X			
	20.			X			
	21.			X			
	22.			X			
	23.			X			
	24.			X			
	25.			X			

	26.		X	el implemento de la nueva modalidad de enseñanza.	la nueva modalidad de enseñanza.	por WhatsApp.
	27.		X			
	28.		X			
	29.		X			
	30.		X			
	31.		X			
	32.		X			
	33.		X			
	34.		X			
	35.		X			
	36.		X			
	37.		X			
	38.		X			
	39.		X			
	40.		X			
	41.		X			
	42.		X			
	43.		X			
	44.		X			
	45.		X			
	46.		X			
	47.		X			
	48.		X			
	49.		X			
	50.		X			
<b>TOTAL:</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>35</b>			

Tabla 10: Apoyo social

Categoría	Participante	Unidad de análisis			Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo
		Mucho	Poco	Nada			
10. Apoyo social	1.	X			Los docentes entrevistados comentaron que durante la pandemia los padres de familia han brindado apoyo en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	De los resultados obtenidos se realizaron las siguientes categorías: el 30% de los docentes afirman que durante la pandemia por COVID-19 fue mucho el apoyo recibido de parte de los padres de familia en el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas; generando en los docentes frustración al observar el poco interés de los padres en el desempeño de los estudiantes.	
	2.	X					
	3.	X					
	4.	X					
	5.	X					
	6.	X					
	7.	X					
	8.	X					
	9.	X					
	10.	X					
	11.	X					
	12.	X					
	13.	X					
	14.	X					
	15.	X					
	16.		X		Los participantes expresaron que durante la pandemia el apoyo recibido por parte de los padres de familia en el proceso de aprendizaje de los estudiantes ha sido escaso.		
	17.		X				
	18.		X				
	19.		X				
	20.		X				
	21.		X				
	22.		X				
	23.		X				
	24.		X				
	25.		X				
	26.		X				
	27.		X				
	28.		X				
	29.		X				
	30.		X				
	31.		X				
	32.		X				
	33.		X				



	34.		X			apoyo en absoluto de parte de los padres de familia en el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas.	
	35.		X				
	36.		X				
	37.		X				
	38.		X				
	39.		X				
	40.		X				
	41.			X	Los participantes expresaron que los padres de familia no han mostrado interés en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.		
	42.			X			
	43.			X			
	44.			X			
	45.			X			
	46.			X			
	47.			X			
	48.			X			
	49.			X			
	50.			X			
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>10</b>			

Tabla 11: Mobbing

Categoría	Participante	Unidad de análisis		Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo	
		Si	No				
11. Mobbing	1.	X		Algunos docentes expresaron haber recibido por parte de padres de familias y alumnos comentarios negativos que les generaron incomodidad.	A partir de los resultados obtenidos se encontró que el 30% de los participantes si recibieron comentarios que le generaran algún tipo de incomodidad; por otro lado el 70% de los participantes no recibieron algún tipo de comentario que les generaran incomodidad.	En base a los resultados obtenidos se infirió que la mayoría de docentes no han sido víctimas de mobbing. Sin embargo, existe una pequeña cantidad de docentes que recibieron comentarios negativos por parte de compañeros de trabajo, jefes, padres de familia y/o estudiantes que les causaran incomodidad.	
	2.	X					
	3.	X					
	4.	X					
	5.	X					
	6.	X					
	7.	X					
	8.	X					
	9.	X					
	10.	X					
	11.	X					
	12.	X					
	13.	X					
	14.	X					
	15.	X					
	16.			X			Los participantes expresaron que no habían recibido comentarios negativos que el generaran incomodidad por parte de alumnos ni de padres de familia.
	17.			X			
	18.			X			
	19.			X			
	20.			X			
	21.			X			
	22.			X			
	23.			X			
	24.			X			
	25.			X			
	26.			X			
	27.			X			
	28.			X			
	29.			X			
	30.			X			
	31.			X			
	32.			X			
	33.			X			
	34.			X			
	35.			X			
	36.			X			
	37.			X			
	38.			X			
	39.			X			
	40.			X			
	41.			X			
	42.			X			
	43.			X			

	44.		X			
	45.		X			
	46.		X			
	47.		X			
	48.		X			
	49.		X			
	50.		X			
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>35</b>			

Tabla 12: Acoso laboral

Categoría	Participante	Unidad de análisis		Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo	
		Si	No				
<b>12. Acoso laboral.</b>	1.	X		Los participantes expresaron que han recibido amenazas por parte de padres de familia y estudiantes, por inconformidad con las metodologías de enseñanza.	A partir de los resultados obtenidos se encontró que el 14% de los participantes han recibido amenazas por parte de padres de familia y alumnos.	A partir de los resultados obtenidos se pudo inferir que los docentes no han sido objeto de acoso laboral. Sin embargo, el acoso estuvo presente mínimamente por parte de padres de familia y/o estudiantes.	
	2.	X					
	3.	X					
	4.	X					
	5.	X					
	6.	X					
	7.		X				
	8.		X				
	9.		X				
	10.		X				
	11.		X				
	12.		X				
	13.		X				
	14.		X				
	15.		X				
	16.		X				
	17.		X				
	18.		X				
	19.		X				
	20.		X				
	21.		X				
	22.		X				
	23.		X				
	24.		X				
	25.		X				
	26.		X				
	27.		X				
	28.		X				
	29.		X				
	30.		X				
	31.		X				
	32.		X				
	33.		X				
	34.		X				
	35.		X				
	36.		X				
	37.		X				

	38.		X			
	39.		X			
	40.		X			
	41.		X			
	42.		X			
	43.		X			
	44.		X			
	45.		X			
	46.		X			
	47.		X			
	48.		X			
	49.		X			
	50.		X			
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>43</b>			

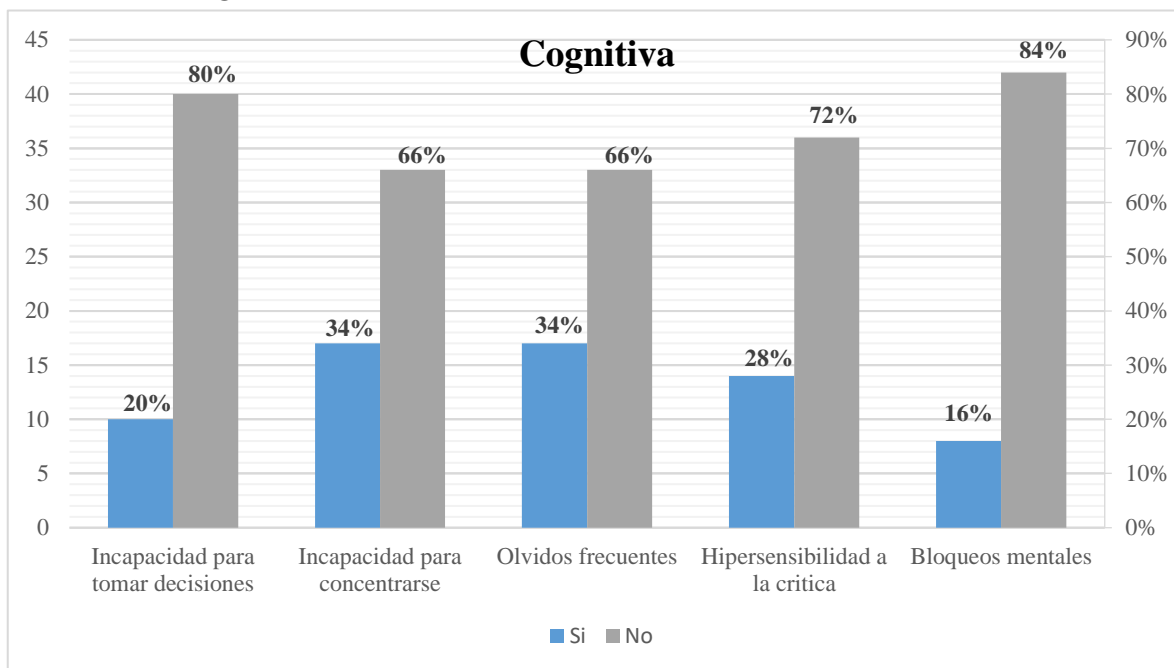
Tabla 13: Discriminación

Categoría	Participante	Unidad de análisis		Interpretación	Análisis Porcentual	Análisis Cualitativo	
		Si	No				
13. Discriminación.	1.	X		Algunos participantes manifestaron haberse sentidos discriminados por la manera en cómo usan la tecnología y la metodología de enseñanza que están aplicando.	A partir de los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos se categorizaron las respuestas de la siguiente manera: el 20% de los participantes es manifestar on sentirse discriminados, mientras que el 80% expresaron no haberse sentidos discriminados.	A partir de los datos obtenidos se infirió que los docentes no han sido víctimas de discriminación por el manejo de las TIC's y metodologías de enseñanza. No obstante, se encontró que una mínima cantidad de docentes fueron víctimas de discriminación por el manejo de las TIC's para el desarrollo de sus clases.	
	2.	X					
	3.	X					
	4.	X					
	5.	X					
	6.	X					
	7.	X					
	8.	X					
	9.	X					
	10.		X				
	11.			X			
	12.			X			
	13.			X			
	14.			X			
	15.			X			
	16.			X			
	17.			X			
	18.			X			
	19.			X			
	20.			X			
	21.			X			
	22.			X			
	23.			X			
	24.			X			
	25.			X			
	26.			X			
	27.			X			
	28.			X			
	29.			X			
	30.			X			
	31.			X			
	32.			X			
	33.			X			
	34.			X			
	35.			X			
	36.			X			
	37.			X			
	38.			X			
	39.			X			

	40.		X			
	41.		X			
	42.		X			
	43.		X			
	44.		X			
	45.		X			
	46.		X			
	47.		X			
	48.		X			
	49.		X			
	50.		X			
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>40</b>			

## SÍNTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

### ○ Área: Cognitiva



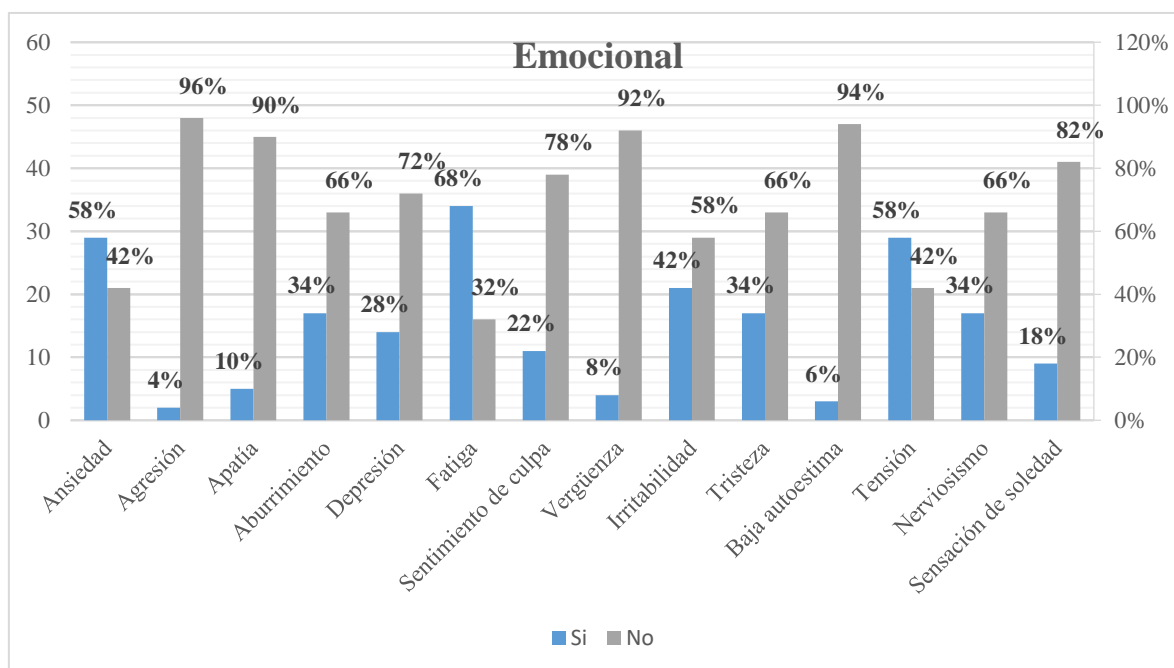
Gráfica 4: Área cognitiva

**Interpretación:** Según los datos obtenidos se observó que el 80% de los docentes no presentó dificultad para tomar decisiones a raíz de la pandemia COVID-19; el 66% de los docentes entrevistados expresaron que no existió incapacidad para concentrarse. Con los mismos resultados, el 66% de los docentes afirmaron no haber mantenido olvidos frecuentes. El 72% de los participantes opinaron que no hubo hipersensibilidad a la crítica. Así mismo, el 84% expresaron que no se manifestaron bloqueos mentales durante la pandemia por COVID-19 a raíz de su trabajo.

Por lo anterior, se infirió que los docentes no presentaron dificultades a nivel cognitivo que pudieran determinar que su nivel de estrés laboral fuera alarmante durante la pandemia por COVID-19.



○ **Área: Emocional**



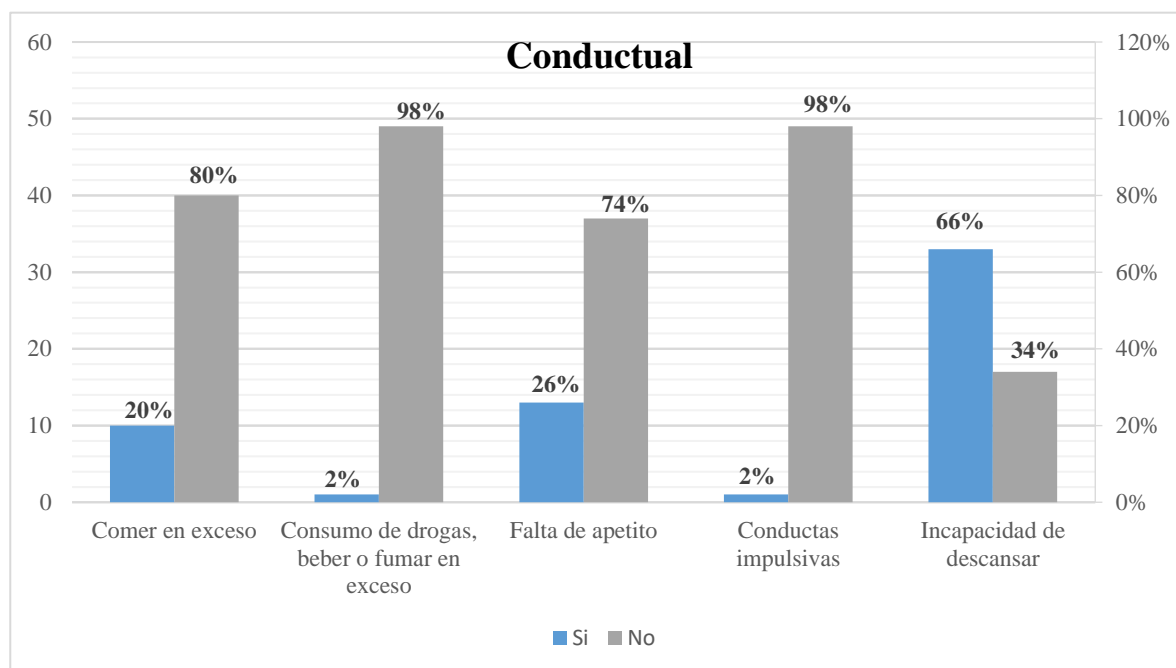
Gráfica 5: Área emocional

**Interpretación:** Según los datos obtenidos el 58% de los participantes presentaron ansiedad a raíz de la pandemia del COVID-19; el 96% de los docentes manifestaron que no presentaron tendencia a reaccionar de manera agresiva a causas de la pandemia; el 90% de los docentes expresaron que no tuvieron síntomas de apatía; el 66% de los docentes no presentaron aburrimiento a causa de la pandemia; 72% de los participantes no presentaron síntomas de depresión; el 68% manifestaron haberse sentido fatigados a causa de la pandemia; 78% de los participantes afirmaron no haber desarrollado sentimientos de culpa; el 92% opinaron que no sintieron vergüenza a causa del desempeño de sus labores ante la nueva modalidad de enseñanza.

Así mismo, el 58% de los docentes comentaron que no se sintieron irritados a raíz de la pandemia; el 66% afirmaron que no tuvieron sentimiento de tristeza; el 94% expresaron que poseen una autoestima saludable; el 58% manifestaron que se han sentido tensionados emocionalmente debido a la pandemia del COVID-19; el 66% expresó que no ha presentado signos de nerviosismo debido a la modalidad de trabajo y la situación de salubridad actual del país; mientras que el 82% de la población expresó que no ha presentado una sensación de soledad debido al COVID-19.

Por lo anterior; se infirió que los docentes no han presentado síntomas significativos a nivel emocional que permitan estipular que ha aumentado los niveles de estrés laboral a raíz de la nueva modalidad adoptada por la pandemia del COVID-19.

○ *Área: Conductual.*



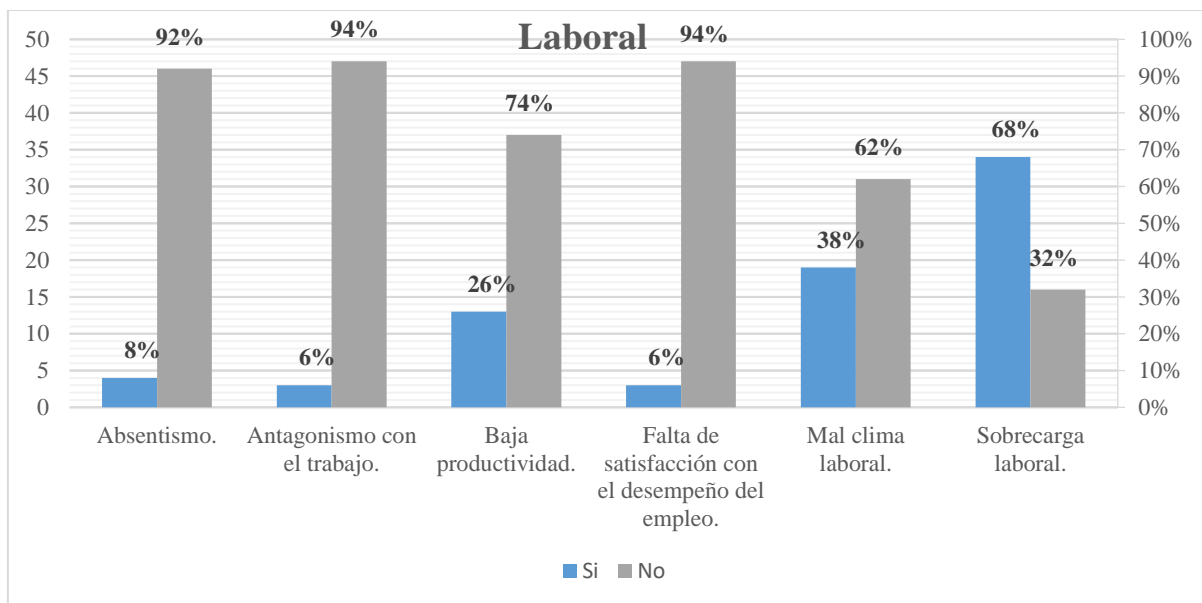
Gráfica 6: Área emocional

**Interpretación:** Según los datos obtenidos sobre la sintomatología presentada por los docentes en el área conductual se observó que el 80% de los docentes no tendieron a comer en exceso a raíz de la pandemia COVID-19; el 98% de los docentes entrevistados expresaron que no consumieron drogas, ni bebieron o fumaron en exceso. De igual manera, el 74% de los docentes afirmaron no haber presentado síntomas relacionados a la falta de apetito. El 98% de los participantes opinaron que no hubo la presencia de conductas impulsivas. Sin embargo, el 66% expresó que si hubo una incapacidad para descansar adecuadamente durante la pandemia por COVID-19 a raíz de su trabajo.

Por lo anterior, se infirió que los docentes no presentaron sintomatología que interfiera en su conducta. Sin embargo, se observó que más del 50% de los docentes mantuvo latente la incapacidad de dormir adecuadamente, lo que pudiera determinarse que si bien el área conductual en su totalidad no se vio afectada, pero como síntoma aislado afectó en el

rendimiento laboral del profesional, por consiguiente podría haber ocasionado determinado nivel de estrés en ellos a raíz de la pandemia por COVID-19.

○ **Área: Laboral.**

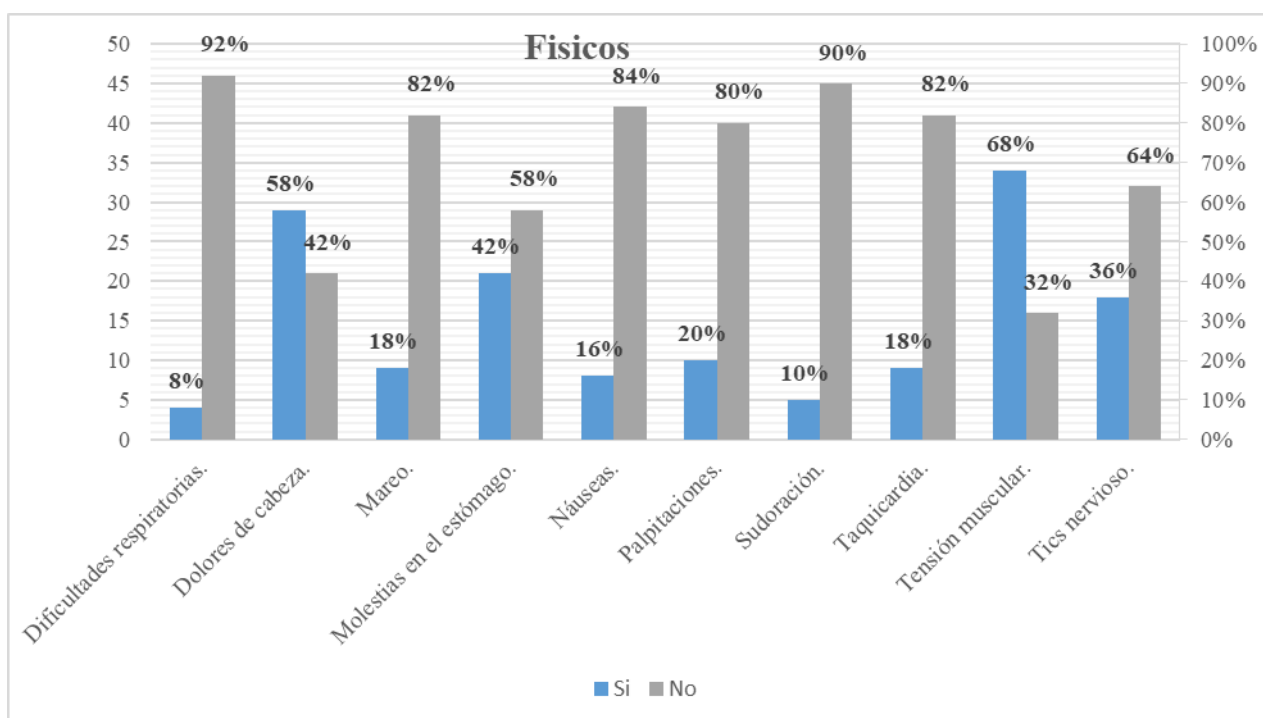


Gráfica 7: Área laboral

**Interpretación:** según los datos obtenidos se observó que el 92% de los docentes no presentaron absentismo a raíz de la pandemia COVID-19; el 94% de los docentes entrevistados expresaron que no tuvieron antagonismo en sus trabajos. Un 74% de los docentes afirmaron no haber tenido baja productividad. El 94% de los participantes opinaron que no sintieron falta de satisfacción de su trabajo. El 62% expresó que no se tuvo mal clima laboral mientras un 68% manifestó que si tienen sobrecarga laboral.

Por lo anterior, se infirió que los docentes no presentaron dificultades a nivel laboral que pudieran determinar que su nivel de estrés laboral fuera alarmante durante la pandemia por COVID-19.

○ *Área: Física.*



Gráfica 8: Área física

**Interpretación:** Según los datos obtenidos se observó que el 92% de los docentes no presentó dificultades respiratorias a raíz de la pandemia COVID-19; el 58% de los docentes entrevistados expresó que si presentó dolores de cabeza desde el inicio de la pandemia del COVID-19. Un 82% de los docentes afirmó no haber tenido mareos. El 58% de los participantes opinó que no presentaron molestias en el estómago. Un 84% expresó no haber presentado náuseas, mientras un 80% afirmó no haber presentado palpitaciones y un 90% no presentaron sudoración a raíz de la pandemia del COVID-19. Un 82% no presentó síntomas de taquicardia y un 64% no presentó tics nerviosos. Un 68% expresó que sintieron tensión muscular a causa de la pandemia del COVID-19

Por lo anterior, se infirió que los docentes no presentaron dificultades a nivel físico que pudieran determinar que su nivel de estrés laboral fuera alarmante durante la pandemia por COVID-19.

## 4.2. Análisis de los resultados.

La pandemia del COVID-19 inició en El Salvador en el año 2020, por lo cual el gobierno declaró cuarenta nacional. A partir del 12 de marzo, el sector educativo suspendió toda actividad pedagógica; el Ministerio de Educación puso en marcha el Plan de Continuidad Educativa el cual se apoyaba de diversas herramientas como por ejemplo, materiales educativos impresos y digitales (Guías Educativas) y plataformas virtuales.

Debido a que el Plan de Continuidad Educativa se implementó de manera abrupta, el Ministerio de Educación no realizó las pruebas respectivas para visualizar su efectividad, las posibles limitaciones en el uso de las diferentes herramientas y los recursos necesarios para el desarrollo del mismo.

Retomando la definición de factores psicosociales según la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1986), estos consisten; *“por una parte, en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización...”*; en la investigación realizada se encontró que los centros escolares no cuentan con una infraestructura adecuada e inclusiva. Además, algunos centros educativos no cuentan con salas de reuniones y/o área de descanso donde los docentes puedan realizar actividades fuera del salón de clases.

Asimismo, las instituciones carecen de recursos necesarios tales como equipo tecnológico adecuado, una conexión de internet estable, material didáctico para que el docente desarrolle sus actividades laborales de manera eficaz y eficiente. También se encontró que las instituciones carecen de condiciones laborales óptimas para el desarrollo de sus actividades, ya que no cuentan con mobiliaria ergonómica y en buen estado; y un espacio de trabajo limpio y ordenado.

Retomando nuevamente la definición de la OIT (1986) *“...en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual se refleja a través de percepciones y experiencias”*; los docentes que pertenecen a la generación Baby Boomer<sup>7</sup> y Generación X<sup>8</sup> se les dificulta el manejo de las herramientas tecnológicas. Asimismo, se encontró que las docentes presentan mayor dificultad al momento de equilibrar las tareas del hogar con las tareas laborales, ya que en la cultura salvadoreña aún se

---

<sup>7</sup> Personas que actualmente se encuentran en el grupo etario de 54 a 74 años.

<sup>8</sup> Personas que actualmente se encuentran en el grupo etario de 42 a 53 años.

mantienen roles de género donde la mujer es la única responsable de las tareas domésticas y de la crianza de los hijos.

Según Jiménez (2011), los factores de riesgo psicosocial se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

En relación a los factores del entorno y del puesto de trabajo, se identificó una carga de trabajo excesiva, ya que los docentes tuvieron que preparar doble material didáctico para brindar sus clases de manera presencial y virtual; además del irrespeto al horario laboral de los docentes por parte de padres y estudiantes, generando jornadas largas, horarios irregulares e interrumpiendo en sus relaciones familiares y personales.

Para ejecutar El Plan de Continuidad Educativa, el MINED realizó jornadas de formación dirigida a docentes para el manejo de las plataformas educativas y así dar seguimiento al proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, se encontró una resistencia al cambio tecnológico e introducción de nuevas tecnologías debido a la falta de conocimiento y manejo de las TIC's lo cual generó una experiencia desagradable en algunos docentes al momento de hacer uso de estas para impartir sus clases. Cabe destacar que el sector docente se adaptó a la nueva normalidad haciendo uso de los recursos inmediatos que poseían tanto los docentes como los estudiantes, es decir, haciendo uso de redes sociales, guías educativas brindadas por el MINED y las tele clases.

A pesar que los docentes mantienen una relación laboral favorable con su jefe inmediato (directora), existe un inadecuado estilo de dirección y supervisión dado que las instituciones no realizaban reuniones periódicas donde dieran a conocer el desempeño que se tuvo las nuevas tecnológicas, asimismo solventar las dificultades que tenían al momento de hacer uso de las TIC's.

Teniendo en cuenta que la participación activa de los padres de familia es clave en el proceso de aprendizaje de los estudiantes; sin embargo, en la población salvadoreña existe una carencia de apoyo por parte de los padres de familia al momento de asumir el rol que les corresponde durante este proceso.

Algunos docentes recibieron comentarios que les generaron incomodidad debido al manejo de las TIC's, cabe recalcar que la mayoría de docentes se encuentran dentro del grupo etario de 51 a 70 años, de los cuales algunos cumplieron los años laborales estipulados para poder jubilarse.

Tomando en cuenta lo anterior descrito, Maset (2015) afirma que existen diversas situaciones que incrementan el estrés laboral en el trabajador, lo cual produce un desequilibrio generando un estado de alerta en el individuo; en algunos casos los sentimientos y emociones negativos terminan superando y dominando a los positivos desencadenando signos fisiológicos y alteraciones de conducta.

A pesar que existieron diversos factores psicosociales que influyeron en el bienestar de los docentes, la mayoría de los indicadores de estrés no se vieron alterados, sin embargo, existen algunos indicadores que se muestran elevados como: ansiedad, fatiga y tensión emocional, incapacidad de descansar, sobrecarga laboral, tensión muscular y dolores de cabeza.

En síntesis, los docentes en el primer semestre del año 2022 regresaron a una modalidad parcialmente presencial por lo que sus actividades laborales se han adecuado a la situación, influyendo en la disminución del estrés laboral que pudieron presentar, sin embargo, esto no significa que el estrés haya desaparecido, sino que los docentes podrían haberlo naturalizado.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones.

Con base a los resultados obtenidos en la investigación se puede concluir que:

- A raíz de la pandemia por COVID-19, durante la investigación se encontraron diferentes factores psicosociales: carga de trabajo excesiva; doble jornada (interacción de demandas familiares y laborales); factores organizativos (supervisión y estilos de dirección inadecuados, estructura organizativa deficiente, falta de apoyo social y carencia de formaciones y/o capacitaciones); factores del entorno y puesto de trabajo (mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica).
- Los docentes de los Centros Escolares, durante el estudio no presentaron altos niveles de estrés, ya que como profesionales con altas demandas laborales y constante contacto con otras personas suelen mantener niveles de estrés elevados la mayor parte del tiempo, lo cual implica que dentro de esta profesión se ha naturalizado el estrés laboral.
- El diseño de un instrumento de investigación fue de suma importancia para la investigación, ya que permitió identificar qué factores psicosociales se presentaron como consecuencia de la pandemia COVID-19, y si estos incidieron en el estrés laboral en los docentes del sector público.



## 5.2. Recomendaciones.

- La propuesta de Modulo Autoformativo fue creada basada en los resultados obtenidos de la investigación, dando las directrices para abordar sintomatología como: ansiedad, fatiga y tensión emocional, incapacidad de descansar, sobrecarga laboral, tensión muscular y dolores de cabeza. Por lo cual, se recomienda su ejecución, con el fin de beneficiar a la población docente para la disminución de los síntomas del estrés laboral identificados en el estudio.
- Se recomienda a las entidades y personal responsable tomar en cuenta los resultados obtenidos en la investigación a fin de tomarlos como puntos de mejora en el desarrollo y desempeño laboral de los docentes. Así mismo, brindar espacios que permitan al docente formarse en temas relacionados al estrés laboral, de manera que les permita reconocer las situaciones que generan estrés, la sintomatología y cómo afecta en su salud.
- Se recomienda a futuros investigadores tomar en consideración estos temas de investigación con el propósito de generar mejoras en los diferentes instrumentos de investigación y que estos permitan obtener resultados más certeros.

## CAPITULO VI. PROPUESTA DE MÓDULO AUTOFORMATIVO

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



### TITULO

“PROPUESTA DE MÓDULO AUTOFORMATIVO PARA AFRONTAR EL ESTRÉS  
LABORAL CAUSADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE  
EDUCACIÓN BÁSICA DEL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE SAN  
SALVADOR”

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

### PRESENTADO POR:

BR. MARÍA VICTORIA RAMÍREZ CALLES	RC14060
BR. ANA ISABEL ROMERO VAQUERANO	RV16009
BR. CONSTANCE ELEONORA SALAZAR RENDÓN	SR16008

### DOCENTE DIRECTOR DEL PROCESO DE GRADO:

MAESTRO DANIEL EDGARDO MADRID

### COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO:

LICENCIADO ISRAEL RIVAS

CIUDAD UNIVERSITARIA DR.FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR,  
CENTROAMÉRICA, SEPTIEMBRE DE 2022.

## INDÍCE

INTRODUCCION.....	76
PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE MÓDULO AUTOFORMATIVO.....	77
TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	77
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	78
II. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA.....	78
III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	79
○ Objetivo general:.....	79
○ Objetivo específico: .....	79
IV. MÉTODO .....	79
V. POBLACIÓN BENEFICIARIA .....	80
VI. UBICACIÓN GEOGRAFICA.....	80
VII. MÓDULO AUTOFORMATIVO.....	80

## INTRODUCCION

La Docencia es una de las profesiones, por excelencia, más demandadas en el mundo, ya que de ella depende la formación elemental de la niñez y futuros tecnólogos, médicos, ingenieros, maestros, entre otros.

La OMS menciona que el estrés laboral, “es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima”.

La labor docente conlleva una responsabilidad la cual debe ser asumida con profesionalismo, tolerancia, paciencia, sensibilidad, para poder atender las necesidades de la profesión; en la mayoría de casos para cumplir esta responsabilidad se debe contar con un tiempo que sobrepasa su jornada laboral, dejando de lado su tiempo personal.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, se concretan tres unidades de aprendizaje que contienen un marco teórico y actividades prácticas que permitan al docente crear un espacio personal donde priorice su bienestar físico y mental.

## **PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE MÓDULO AUTOFORMATIVO**

El Módulo Autoformativo está enfocado a brindar herramientas para el manejo del estrés causado por las jornadas laborales en el personal del sector educativo. Es un material didáctico que facilita el aprendizaje al participante que decide autoformarse en este tema, a través de diversas actividades que dosifiquen su comprensión y aplicación a la vida práctica.

Este módulo ha sido creado con el propósito de ayudar a los docentes para gestionar adecuadamente el estrés, disminuyendo la sintomatología causado por el mismo evitando que influya en el desarrollo de sus actividades laborales y en sus relaciones personales.

El módulo está organizado en tres unidades de aprendizaje las cuáles contienen conocimientos, técnicas y estrategias para la creación en las que se incluye una adecuada gestión de emociones, lo cual implica una autoexploración de sus emociones y como esto influye en su vida; así mismo una apropiada organización de actividades laborales y personales; y al finalizar se brindaran actividades de pausas activas para un bienestar físico.

### **TÍTULO DE LA PROPUESTA**

“Módulo Autoformativo para una adecuada gestión del estrés laboral dirigido a docentes de Educación Básica del Sector Público”

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Partiendo de los resultados presentados en el análisis de la investigación realizada se concluyó que los docentes siempre mantienen niveles de estrés elevados debido a las altas demandas laborales y el constante contacto con otras personas. Partiendo de lo anterior, se diseñó la propuesta del Módulo Autoformativo dirigido al sector docente de los centros educativos públicos del municipio de San Salvador, con la finalidad de brindar recursos teóricos, metodológicos y prácticos a la población docente, para afrontar los síntomas causados por el estrés laboral.

Por lo tanto, se elabora esta herramienta la cual es auto aplicable y de fácil comprensión garantizando su práctica en su entorno laboral.

## **II. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA**

En el contexto Salvadoreño es parte del saber popular que el trabajo del docente es sumamente desgastante, tanto a nivel físico como mental, sobre todo durante la pandemia del COVID-19. Este tipo de investigaciones generan una construcción y enriquecimiento teórico valioso para identificar como los diversos factores psicosociales influyen en el estrés laboral en el sector docente y contribuir en futuras investigaciones. La elaboración y ejecución de Módulos Autoformativos aportan al afrontamiento del estrés laboral de los docentes.

Con la presente investigación, la población docente se vio beneficiada a través de la detección de los factores psicosociales que afectan a los docentes y como estos inciden en los diversos síntomas del estrés laboral partiendo de su experiencia en la actual pandemia. Un rasgo de la propuesta es la flexibilidad de su diseño, dado que brinda la facilidad de adaptación y aplicación a futuras investigaciones con poblaciones con iguales o con similares características, mejorando así la calidad de vida de los mismos y su estado de salud mental, siendo este el valor metodológico de la propuesta.

El valor práctico de la propuesta está centrado en la prevención y disminución de los síntomas del estrés laboral en los docentes como consecuencia de la pandemia por COVID-19, la cual podría ejecutarse a futuro y dotarles de recursos personales, ya que es auto aplicable y el usuario lo adapta a su tiempo y recursos, generando una mejor calidad de vida. Así mismo, brindar una base de      Modulo Auto formativo para aplicación en otras

instituciones u organizaciones, roles profesionales ampliando el alcance e impacto del mismo.

### **III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

#### **○ Objetivo general:**

Proporcionar recursos teóricos, metodológicos y prácticos a la población docente del sector público del Municipio de San Salvador, para abordar sintomatología relacionada al estrés laboral.

#### **○ Objetivos específicos:**

- ✓ Concientizar a los docentes acerca de la importancia del autocuidado para mantener una salud mental favorable.
- ✓ Brindar herramientas a los docentes que les permitan la disminución del estrés causado por las actividades laborales.
- ✓ Desarrollar habilidades de auto cuidado en la población docente, para afrontar las diferentes situaciones causadas por el trabajo.

### **IV. MÉTODO.**

El módulo autoformativo ha sido diseñado por profesionales de la psicología abordando el estrés laboral en docentes; de manera que facilite el autoaprendizaje en cada uno de los usuarios que desean familiarizarse en la temática. Sus indicaciones, contenidos y actividades se han diseñado con el propósito de que su claridad les permita interpretarlo con mayor facilidad.

El módulo autoformativo tendrá una duración de 12 horas, durante las cuales se desarrollarán tres unidades. Cada unidad se puede desarrollar en un tiempo mínimo de cuatro horas, en ellas se plasma contenido de índole teórico, así como actividades prácticas que deberán realizar. Además, el modulo contiene material audiovisual el cual podrán visualizar a través de un enlace en el que podrán acceder desde un teléfono celular

o computadora; este enlace ayudará con la ejecución y comprensión de algunas actividades.

Al finalizar con el desarrollo de cada unidad se realizara una autoevaluación de la misma, la cual permitirá conocer el aprendizaje obtenido durante su ejecución.

## **V. POBLACIÓN BENEFICIARIA.**

Esta propuesta está dirigida a los 1,475 docentes del Municipio de San Salvador de las instituciones públicas entre las edades de 20-70 años.

## **VI. UBICACIÓN GEOGRAFICA.**

Centros Escolares Públicos del Municipio de San Salvador.

## **VII. MÓDULO AUTOFORMATIVO.**





# ¡STOP! TÓMATE UN RESPIRO

**“Módulo Autoformativo para una  
adecuada gestión del estrés laboral  
dirigido a docentes de Educación  
Básica del Sector Público”**

**Elaborado Por:**

**Ramírez Calles, María Victoria  
Romero Vaquerano, Ana Isabel  
Salazar Rendón, Constance Eleonora**



# ÍNDICE

Presentación del Módulo Autoformativo.....	3
Introducción al Módulo Autoformativo.....	4
Objetivos del Módulo Autoformativo.....	5
Orientaciones para el Uso del Módulo Autoformativo.....	6
Diagrama del Módulo Autoformativo.....	7
Unidad N° 1: ¡Conociendo mis emociones!.....	8
1.1. ¿Qué son las emociones?.....	9
1.1.1. Actividad N° 1: Identificando la emoción.....	10
1.2. ¿Emociones buenas y malas?.....	11
1.2.1. Actividad N° 2: ¿Cómo me siento?.....	12
1.3. Habilidad Emocional .....	14
1.3.1. Actividad N° 3: Registrando mis emociones .....	15
Evaluación de la Unidad N° 1: Buscando mis emociones.....	17
Unidad N° 2: ¡Un tiempo para cada cosa y una cosa en su tiempo!.....	19
2.1. Sobrecarga Laboral.....	20
2.1.1. Actividad N° 1: Observo y reflexiono.....	21
2.2. Consecuencias de la sobrecarga laboral.....	22
2.2.1. Actividad N° 2: Aprendiendo a respirar.....	24
2.3. ¿Cómo gestionar mi tiempo?.....	25
2.3.1. Actividad N° 3: Tiempo al cuadrado.....	28
Evaluación de la Unidad N° 2: El acertijo del aprendizaje.....	29
Unidad N° 3. ¡Mente Sana, Cuerpo Sano!.....	30
3.1. Síntomas Físicos del estrés laboral.....	31
3.1.1. Actividad N° 1: ¿Como influye el estrés laboral en mi cuerpo?.....	32
3.2. Pausas Activas.....	33
3.2.1. Actividad N° 2: ¡Entrenando mi cuerpo!.....	34
3.3. Gimnasia Mental.....	35
3.3.1. Actividad N° 3: ¿Qué tan hábil eres?.....	36
Evaluación de la Unidad N° 3: ¿Qué aprendí?.....	38
Actividad Final.....	39
Bibliografía.....	40

## PRESENTACIÓN DEL MÓDULO AUTOFORMATIVO


El Módulo Autoformativo denominado “¡Stop! Toma un respiro”, está enfocado en brindar herramientas para el manejo del estrés causado por las jornadas laborales en el personal del sector educativo. Es un material didáctico que facilita el aprendizaje al participante que decide autoformarse en este tema, a través de diversas actividades que dosifiquen su comprensión y aplicación a la vida práctica.

Este módulo ha sido creado con el propósito de ayudar a los docentes para gestionar adecuadamente el estrés, disminuyendo la sintomatología causado por el mismo evitando que influya en el desarrollo de sus actividades laborales y en sus relaciones personales.

El módulo está organizado en diferentes unidades de aprendizaje las cuáles contienen diversos conocimientos, técnicas y estrategias en las que se incluye una adecuada gestión de emociones, lo cual implica una autoexploración de sus emociones y como esto influye en su vida; así mismo una apropiada organización de actividades laborales y personales; y al finalizar se brindaran actividades de pausas activas para un bienestar físico.

Estimado/a docente.

Te invitamos a participar a la aventura de explorar tus emociones y conocer un buen manejo del estrés en tu mundo laboral; para que así tengas la oportunidad de observar, comparar, experimentar, descubrir, innovar y obtener tus propias conclusiones.



*Siempre es una buena idea hacer algo relajante antes de tomar una decisión importante.*  
- Paulo Coelho

## INTRODUCCIÓN AL MÓDULO AUTOFORMATIVO

La Docencia es una de las profesiones, por excelencia, más demandadas en el mundo, ya que de ella depende la formación elemental de la niñez y futuros tecnólogos, médicos, Psicólogos, maestros, entre otros.

Según la OMS, “el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima”.

La labor docente conlleva una responsabilidad la cual debe ser asumida con profesionalismo, tolerancia, paciencia y sensibilidad para poder atender las necesidades de la profesión; en la mayoría de casos para cumplir esta responsabilidad se debe contar con un tiempo que sobrepasa su jornada laboral, dejando de lado su tiempo personal.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, se concretan tres unidades de aprendizaje que contienen un marco teórico y actividades prácticas que te permitan crear un espacio personal donde priorices tu bienestar físico y mental.

Estimado docente, esperamos que este documento que hoy ponemos en tus manos, contribuya a fortalecer y enriquecer tus conocimientos y habilidades para el afrontamiento del estrés.

Te deseamos muchos éxitos y esperamos que pongas mucho esfuerzo y dedicación a tu crecimiento personal y profesional, el cual no tenemos duda que lograrás al desarrollar este módulo.

## OBJETIVOS DEL MÓDULO AUTOFORMATIVO

### Objetivo general:



Proporcionar recursos teóricos, metodológicos y prácticos a la población docente del sector público del Municipio de San Salvador, para abordar sintomatología relacionada al estrés laboral.

### Objetivo específico:



Concientizar a los docentes acerca de la importancia del autocuidado para mantener una salud mental favorable.



Brindar herramientas a los docentes que permitan la disminución del estrés causado por las actividades laborales.



Desarrollar habilidades de autocuidado en la población docente, para afrontar las diferentes situaciones causadas por el trabajo.

# ORIENTACIONES PARA EL USO DEL MÓDULO AUTOFORMATIVO



Estimado/a docente.

Este material que hoy ponemos a tu disposición ha sido elaborado con base a una metodología que facilite tu autoaprendizaje. Sus indicaciones, contenidos, y actividades se han preparado con el propósito de que su claridad te permita interpretarlo sin mayores dificultades.

Este Módulo Autoformativo tendrá una duración total de 12 horas durante las cuales se desarrollarán tres unidades de aprendizaje. Cada unidad la puedes desarrollar en un tiempo de cuatro horas cada una, en ellas se plasma contenido de índole teórico, así como actividades prácticas que deberás realizar. Además, encontrarás enlaces los cuales contiene material audiovisual que te ayudará con la ejecución de algunas actividades.

Al finalizar con el desarrollo de cada unidad, debes de realizar una evaluación de la misma, la cual permitirá conocer el aprendizaje obtenido durante su ejecución. El sistema de evaluación puede comprender diferentes actividades las cuales han sido creadas de manera creativa y lúdica para que te sientas cómodo/a realizándolas. Ten claro que estas actividades no buscan establecer una calificación sobre tu desempeño, más bien, nos permiten conocer el nivel de complejidad que existe en la ejecución del módulo para realizar futuras modificaciones.



¡Esperamos que disfrutes esta nueva herramienta de aprendizaje que hemos creado para personas con el espíritu de enseñanza como tú!

# DIAGRAMA DE PRESENTACIÓN DEL MÓDULO AUTOFORMATIVO

## **Nombre de la Unidad N° 1: ¡Conociendo mis emociones!**

**Objetivo:** Conocer las emociones básicas a través de actividades lúdicas, que permitan concientizar cada una de ellas en diferentes situaciones cotidianas y laborales.

### **Contenido:**

- 1.1. ¿Qué son las emociones?
  - 1.1.1. Actividad N°1: Identificando la emoción.
- 1.2. Emoción buena y mala.
  - 1.2.1. Actividad N°2: ¿Cómo me siento?
- 1.3. Habilidad Emocional.
  - 1.3.1. Actividad N°3: Registrando mis emociones.

Evaluación: Buscando mis emociones.

**Competencias a adquirir:** Autoconocimiento, gestión emocional, resolución de problemas.

**Tiempo de estudio:** 4 horas aproximadamente.

## **Nombre de la Unidad N° 2: ¡Un tiempo para cada cosa y una cosa en su tiempo!**

**Objetivo:** Brindar conocimientos y herramientas que permitan a los docentes llevar a cabo una adecuada gestión del tiempo y así evitar la sobrecarga laboral.

### **Contenido:**

- 2.1. Sobrecarga Laboral.
  - 2.1.1. Actividad N° 1: Observo y reflexiono.
- 2.2. Consecuencias de la sobrecarga laboral.
  - 2.2.1. Actividad N° 2: Aprendiendo a respirar.
- 2.3. ¿Cómo gestionar mi tiempo?
  - 2.3.1. Actividad N° 3.: Tiempo al cuadrado.

Evaluación: El acertijo del aprendizaje.

**Competencias a adquirir:** gestión del tiempo, organización, trabajo en equipo, comunicación, iniciativa, establecimiento de metas, etc.

**Tiempo de estudio:** 4 horas aproximadamente.

## **Nombre de la Unidad N° 3. ¡Mente Sana, Cuerpo Sano!**

**Objetivo:** Brindar diferentes herramientas para afrontar el estrés laboral que permitan al docente disminuir la sintomatología física causada por este.

### **Contenido:**

- 3.1. Síntomas Físicos del estrés laboral.
  - 3.1.1. Actividad N°1: ¿Cómo influye el estrés laboral en mi cuerpo?
- 3.2. Pausas Activas.
  - 3.2.1. Actividad N°2: ¡Entrenando mi cuerpo!
- 3.3. Gimnasia Mental.
  - 3.3.1. Actividad N°3: ¿Qué tan hábil eres?

Evaluación: ¿Qué aprendí?

**Competencias a adquirir:** Afrontamiento del estrés, relajación física y mental, autoconocimiento.

**Tiempo de estudio:** 4 horas aproximadamente.

## UNIDAD N° 1

# ¡Conociendo mis emociones!







**¡Bienvenidos a este viaje!**

**Donde descubrirás muchos conocimientos y herramientas.**

## ¡Las emociones!

¿Has notado que siempre estamos sintiendo algo, pero muy pocas veces conocemos lo que realmente es una emoción?

Ahora lo sabrás



**¿Qué es la emoción?**



Una emoción es un estado psicológico complejo que implica tres componentes distintos: una experiencia subjetiva, una respuesta fisiológica, y una respuesta conductual o expresiva. (Hockenbury y Hockenbury, 2007)



**Pero... ¿en tu vida como vives esta palabra Emoción?**



Pues las emociones son reacciones subjetivas a estímulos del ambiente, siendo un estado afectivo que sobreviene de forma abrupta de alta intensidad y de forma pasajera, que se acompaña de cambios fisiológicos, orgánicos y endocrinos.

**Conoce las emociones básicas:**



**¿Sabías la importancia de conocerlas?**

- Aumenta tu autoestima
- Conocernos mejor
- Saber lo que necesitamos

## ActividadN° I: Identificando la emoción.



Ahora dale clic derecho al enlace de abajo y observa el video...

[Conociendo mis emociones - YouTube](#)

1. A partir del video visualizado ¿Te has identificado con algunas de estas emociones? Comenta...

---

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Qué emoción predomina más en ti?

---

---

---

3. Así me siento.

A continuación, se te presentan algunas situaciones que puedes experimentar en tu vida diaria, en espacio en blanco de tu derecha puedes escribir que emociones puedes sentir a raíz de dichas situaciones.

*Cuando estoy compartiendo con mis amigos o amigas me siento .....*

*Cuando estoy enseñándole a mis estudiantes me siento .....*

*Cuando estoy compartiendo con mi familia me siento .....*

*Cuando algo no sale como lo esperaba me siento .....*

*Cuando me cuesta manejar la disciplina de mis estudiantes me siento .....*

*Cuando tengo que planear mis clases me siento .....*

*Cuando un o una estudiante está pasando por una situación difícil me siento ....*

*Cuando estoy cansada o cansado siento .....*

*Cuando estoy realizando lo que más me gusta hacer me siento .....*

*Cuando cumplo con todos mis objetivos propuestos me siento .....*

*Cuando estoy de vacaciones me siento .....*

*Cuando alguien muy importante para mí me dice que me quiere me siento .....*



## ¿Emociones buenas y malas?

¿Te has preguntado si realmente hay emociones positivas o negativas?

Realmente no existen las emociones “buenas o malas” ni “positivas o negativas”, sino agradables o desagradables. Esto dependerá de la relación que tengamos con la emoción. Todas las emociones son válidas y tienen una función.

### ¿Entonces?

El problema no es lo que se siente, es la relación que existe entre lo que se siente y cómo actuamos. Es decir, la emoción en sí misma no tiene un valor positivo o negativo, debemos hablar de si nos gusta o no sentir esa emoción. Todas las emociones intervienen en nuestra vida y no es malo sentir ninguna de ellas.

Las emociones son adaptativas, lo que implica que traen información la cual servirá para poder gestionarlas y dar a conocer las necesidades que requieren ser satisfechas.

### Función adaptativa de las emociones



- El **enojo** te dice que tus límites han sido sobrepasados o que no te están dando lo que solicitas.
- La **tristeza** te dice que has perdido algo importante o que tu necesidad de amor y afecto no está atendida.
- La **sorpresa** que existe algo nuevo, que merece la pena investigar.
- El **asco** te dice que lo que estás experimentando es malo para ti.
- La **alegría** que has alcanzado una meta o que ha ocurrido algo beneficioso para ti.

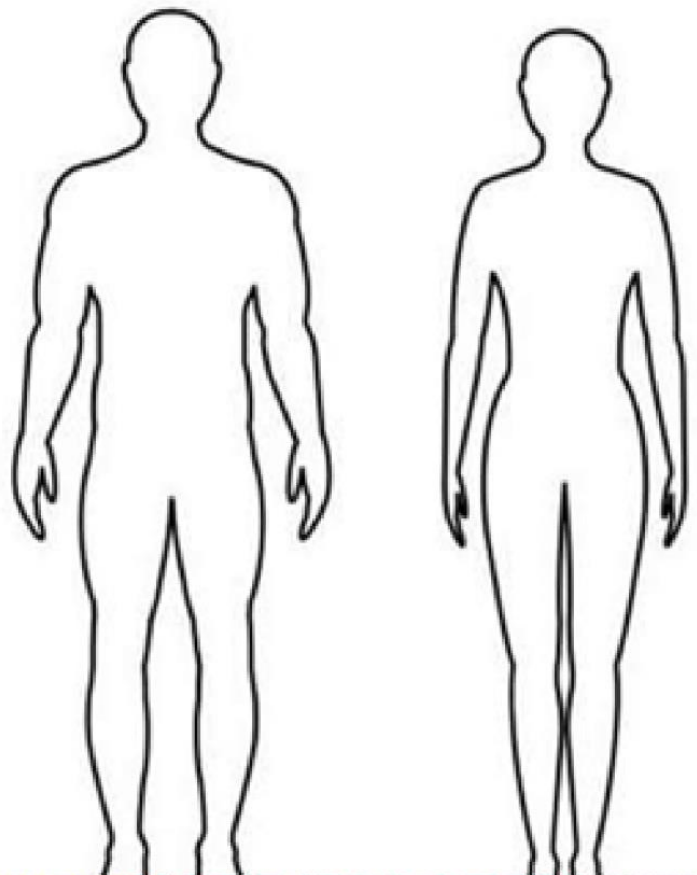
## Actividad N° 2: ¿Cómo me siento?

Ahora que ya sabemos la función de las emociones, es momento de saber  
¿Cómo me siento y cómo actuó?

1. Piensa en una situación o problema, que hayas tenido durante las últimas 2 semanas, que te provoque una emoción que te causa molestia al recordar.

2. Identifica y anota la emoción que te provoca

3. En la imagen de abajo, señala las partes del cuerpo donde sientes malestar al tener dicha emoción, escribiendo también el tipo de molestia que te causa; puedes utilizar un color para cada emoción. Por ejemplo: Cuando estoy enojado me duele la cabeza (colorea de rojo la cabeza)



# Continua...



Ahora podemos reflexionar ....

¿De qué manera me ha podido ayudar esa emoción y como puedo mejorar mi relación con ella?

1. Piensa en alguna situación:

---

---

---

2. ¿Qué emoción vivenciaste?

---

---

3. ¿Cómo reaccionaste ?

---

---

---

4. ¿Cómo te sentiste luego de reaccionar de esa manera?

---

---

---

5. ¿Cómo crees que debiste actuar?

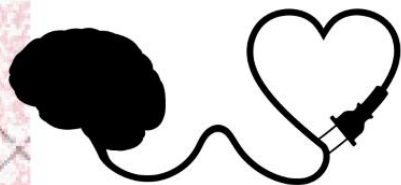
---

---

---



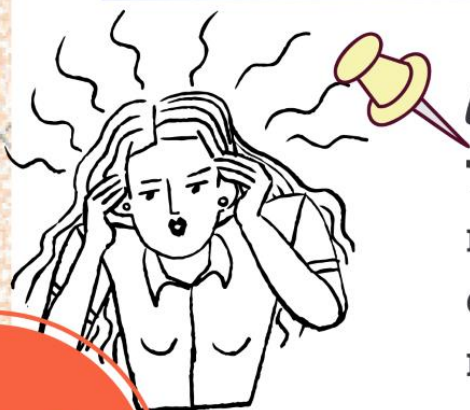
## ¡Habilidad emocional !



Es la capacidad de sentarse con nuestras emociones y procesarlas de forma lógica. Ser capaz de manejarlas. Saber dar un paso atrás mentalmente y observar nuestras emociones y el papel que pueden jugar en futuras acciones. Detenerse y considerar si lo que sentimos es racional o no, si servirá para algo o empeorará una situación determinada

Te ayudara a:

- Tomar conciencia de nuestras emociones.
- Comprender los sentimientos de los demás.
- Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo y en nuestra vida diaria.
- Acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo.
- Adoptar una actitud empática y social que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.
- Modular emociones extremas transformándolas en otras más manejables.



### Alguna vez has sentido ¿estrés?

Te oriento como manejar el estrés: facilita reconocer las fuentes de estrés, así como sus efectos en la vida y a efectuar cambios para reducirlas.

## Actividad N° 3: Registrando mis emociones

*¿Cómo controlo mis emociones?*

Hay muchas formas de controlarnos para que nuestras emociones no se pasen del límite.

Te presento algunas de ellas, toma tu lápiz o color favorito y márcalas con "X"

Lo que hago para controlarme	Marca "x"
Cuanto del 1 al 10 y respiro profundamente	<input type="checkbox"/>
Me quedo un momento a solas	<input type="checkbox"/>
Escucho música	<input type="checkbox"/>
Salgo a caminar o practico algún deporte	<input type="checkbox"/>
Hablo con alguien	<input type="checkbox"/>
Me comunico con alguien a través de las redes sociales	<input type="checkbox"/>
Dibujo y/o pinto	<input type="checkbox"/>



## ¡Espera, la última actividad!

¿Cómo ya hemos identificado nuestras emociones, sabemos cuál es su función; es momento de saber ¿Cómo puedo gestionarlas de una manera adecuada?

**¡VIVE AL MAXIMO TUS EMOCIONES NO TE LIMITES!**

### ¡Mi diario de las emociones!

Aquí te mostramos como lo puedes utilizar y crear.

A continuación encontraras una tabla donde se te solicita que en la columna de la izquierda escribas el día en que realizas la actividad, en la columna de la derecha escribirás la(s) emoción(es) que experimentaste en el transcurso de ese día y la situación que originó esa emoción.

Te dejamos unas preguntas que te pueden ayudar para llenar tu Diario de emociones.

Fecha	¿Cuál fue la emoción que experimenté? ¿Qué situación originó esa emoción? ¿Cómo te sentiste experimentando dicha emoción?
Mañana	
Tarde	
Noche	
¿Cómo me sentí al final del día?	





**¡Evaluemos lo que hemos visto en la unidad !!  
Buscando mis emociones**

Recuerda que esto  
no es una nota.

Hemos llegado al final de nuestra primera unidad y queremos saber que tanto hemos aprendido. Responde las siguientes preguntas, las cuales están basadas en los contenidos revisados en la Unidad N° 1.

1. Con tus propias palabras ¿Qué son las emociones?

---



---



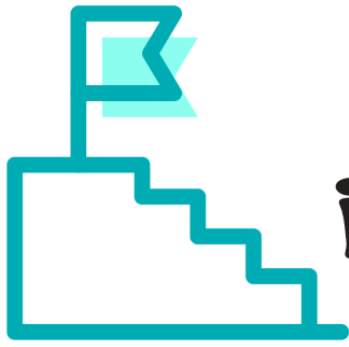
---

2. En la siguiente sopa de letras debes encontrar las funciones adaptativas de la emoción ¡encuétralas!



1. Límites
2. Desahogo
3. Huir
4. Lágrima
5. Meta
6. Nuevo
7. Peligro

W	F	E	P	M	X	B	A	X	O	V
H	X	Q	L	A	G	R	I	M	A	P
F	R	W	K	M	E	O	I	C	G	P
L	M	W	X	T	E	U	A	O	R	F
F	U	E	V	G	M	E	T	A	J	T
U	G	V	N	A	L	N	P	V	X	T
D	E	Q	T	A	N	U	E	V	O	J
S	G	D	E	S	A	H	O	G	O	W
N	R	L	C	P	X	O	H	U	I	R
Y	B	P	P	E	L	I	G	R	O	W
U	Y	K	L	I	M	I	T	E	S	I



## ¡Casi terminas !

3. ¿Qué harás para manejar adecuadamente tus emociones y el estrés?

---

---

---

---

---

---

**¡FELICIDADES!**

**Por resolver estas preguntas te has ganado:**



*“La palabra 'felicidad' perdería su sentido si no se equilibra con tristeza”.*

*C.G. JUNG*

## UNIDAD N° 2

**¡Un tiempo para  
cada cosa y una  
cosa en su tiempo!**



# Sobrecarga Laboral.

??



Tal vez te sientes estresado en el trabajo, pero ¿Cómo saber si se debe a que estás sobrecargado de trabajo?



La sobrecarga de trabajo ocurre cuando trabajas demasiado, con demasiado empeño o por demasiado tiempo. Si sientes que estás excediendo tu capacidad en el trabajo, ya sea física, mental o emocional, es probable que estés sufriendo de sobrecarga de trabajo.

## ¿CÓMO COMBATIR LA SOBRECARGA LABORAL?

Para acabar con esta problemática se debe conocer qué originó la sobrecarga laboral. Por ejemplo, la falta de organización, fallas en la gestión de manejo del tiempo; poca comunicación entre compañeros de trabajo; tareas innecesarias o demasiado complejas.

Así pues, se pueden realizar las siguientes acciones, claves para acabar con la sobrecarga laboral:

- ✿ Organizar y esquematizar tareas.
- ✿ Delegar funciones.
- ✿ Optimizar las horas de trabajo.
- ✿ Establecer metas realizables y las fechas para su cumplimiento.
- ✿ Evitar las distracciones como el celular y las redes sociales.
- ✿ Cumplir con los cronogramas propuestos.
- ✿ Promover la creatividad y ser recursivos.



# Actividad N° 1. Observo y Reflexiono.



Ahora dale click derecho al enlace de abajo y observa el video con mucha atención...

[Haz clic aquí](#)



Después de haber observado el video, responde las siguientes interrogantes:

1. En breves palabras, describe sobre qué trata el video:



---

---

---

2. ¿Cuáles fueron las consecuencias de la sobrecarga laboral?

---

---

---

3. ¿Qué cambios se realizaron para evitar la sobrecarga laboral?

---

---

---

4. Por ultimo, escribe una breve reflexión sobre el video presentado:

---

---

---



## Consecuencias de la Sobrecarga Laboral

Como ya hemos revisado anteriormente, si en nuestro trabajo estamos invirtiendo por un prolongado tiempo todos nuestros recursos, tanto físicos como cognitivos, es de esperar que tarde o temprano acabemos trabajando peor de lo que solemos hacerlo en condiciones normales.



Es por eso que a continuación se te presentan algunas consecuencias de la sobrecarga laboral:



### **Ansiedad.**

Podríamos definir la ansiedad como la respuesta fisiológica de alarma, para escapar o luchar ante una amenaza. Hablamos de ansiedad laboral cuando ésta se produce en un ambiente laboral.

Es un estado de ánimo, de inquietud emocional que puede acabar por bloquearlos y limitar sus capacidades para trabajar.



### **Depresión.**

Tristeza, falta de motivación, desánimo... Estos sentimientos asociados al trabajo pueden ser indicativos de que estás sufriendo una depresión laboral.

Las razones de la mayor incidencia de la depresión laboral están en que cada vez dedicamos más horas a nuestro trabajo y a un mayor nivel de exigencia.



## Otras consecuencias...



### Deterioro de relaciones sociales.

No hay duda que estar trabajando más de lo debido implica ver menos a nuestros amigos y familiares. Cuanto más tiempo pasemos en el trabajo, menos podemos dedicárselo a nuestros seres queridos, haciendo que las relaciones se vayan enfriando.



### Insomnio y dolores musculares.

Es bastante común de aquellas personas quienes tienen que trabajar más de la cuenta que se queden hasta altas horas de la madrugada trabajando. Esto altera los ciclos circadianos, haciendo que, a la larga, se tengan graves problemas para dormir. De igual manera, nuestro sistema músculo-esquelético se resiente y somos más propensos a dolores musculares y lesiones.

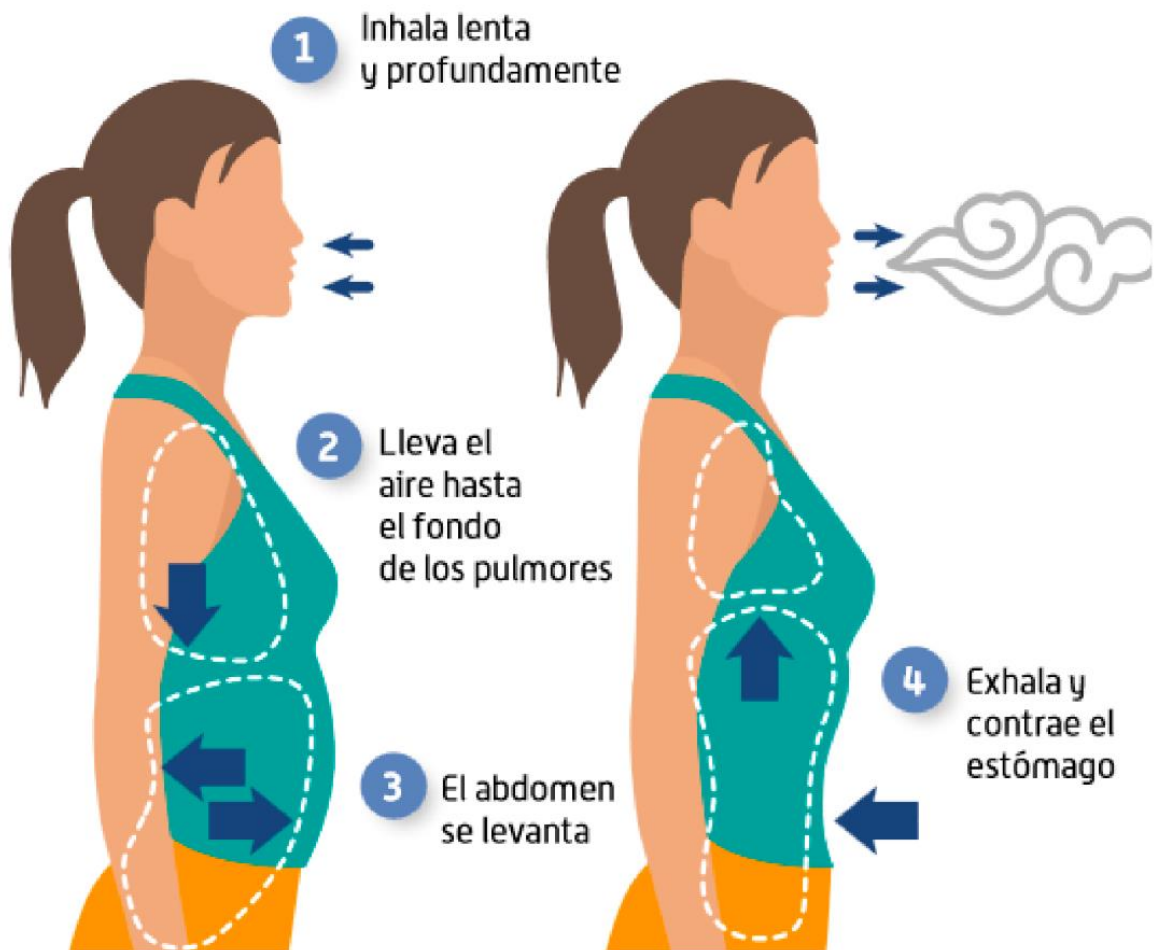
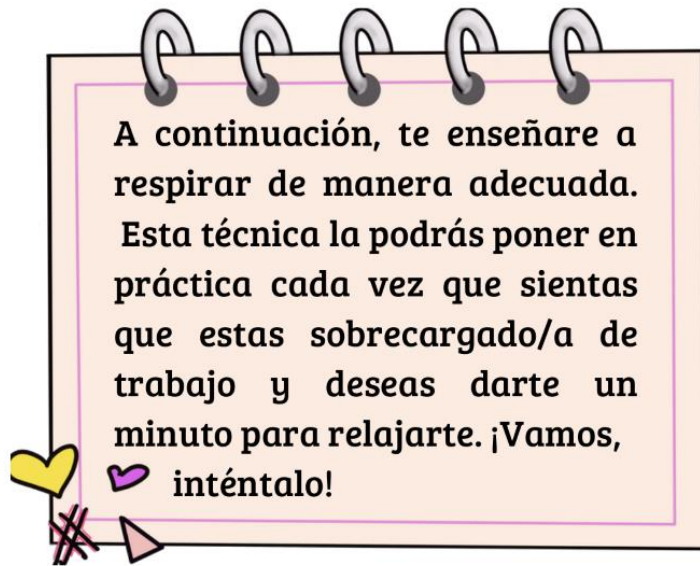
¿Te has identificado con una o más de las consecuencias presentadas anteriormente?



Yes

Si tu respuesta es SI, posiblemente estés sufriendo de sobrecarga en tu trabajo. Así que es momento de tomarte un momento y darte un respiro...

## Actividad N° 2. Aprendiendo a respirar.



Fuente: Paula López Baldomir-Psicólogos Coruña

Puedes repetir este ejercicio las veces que sean necesarias.





## ¿Cómo gestionar mi tiempo?

¿Sabías que muchas veces la sobrecarga laboral se da por la mala organización que se tiene con nuestro tiempo?

Así como lo leíste, muchas veces la sobrecarga laboral se genera porque no tenemos el hábito de organizarnos y gestionar mejor nuestros tiempos.



¡Tranquilo/a, no te asustes! A continuación te brindaremos unas técnicas para gestionar mejor tu tiempo. Pero antes vamos a revisar algunos tips para lograrlo...

La gestión del tiempo es la forma en que decidimos utilizar el tiempo que tenemos para maximizar nuestra productividad en el logro de ciertos objetivos a corto y a largo plazo.



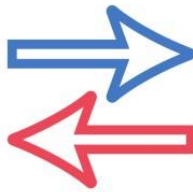


Todos queremos aprovechar al máximo las 24 horas que tiene el día. Por tanto, podríamos preguntarnos cómo podemos gestionar el tiempo de forma exitosa. Este conjunto de estrategias clave nos ayudará a conseguirlo:



### **Averigua en qué pierdes el tiempo.**

Muchas veces somos presa de los denominados “ladrones de tiempo”, que nos roban las horas que podríamos estar usando mucho más productivamente.



### **Aprende a distinguir entre urgente e importante.**

Es importante diferenciar las tareas urgentes (aquellas que debemos priorizar y llevar a cabo de manera inmediata) de las importantes, que podemos realizar a posteriori.



### **Crea un plan diario.**

Utiliza los primeros 30 minutos del día para crear una lista de tareas diarias que se adapten a la planificación semanal de tus objetivos. Prioriza las tareas para ese día estableciendo un punto de referencia de rendimiento.



### **Diseña rutinas y cumple con ellas.**

Si bien siempre pueden surgir imprevistos durante la jornada laboral, serás mucho más productivo si te habitúas a seguir rutinas de trabajo la mayor parte del tiempo.



### **Aprende a delegar.**

Delegar es una de las habilidades más difíciles de poner en práctica para muchas personas que creen que haciéndolo todo ellas y controlando cada detalle, todo saldrá mucho mejor.



### **No pospongas las tareas.**

Si te encuentras posponiendo o poniendo excusas para no hacer algo, pregúntate por qué. La procrastinación es uno de los principales enemigos de una adecuada gestión del tiempo.

# Técnicas para gestionar mejor mi tiempo

1

Una de las técnicas para gestionar mejor nuestro tiempo es la Técnica del principio Eisenhower. Esta técnica consiste en clasificar todas tus tareas en uno de los cuatro cuadrantes de la matriz de Eisenhower:

Matriz de Eisenhower		
	URGENTE	NO URGENTE
IMPORTANTE	<b>HACER</b> Hacerlo ahora	<b>DECIDIR</b> Destinar un horario para esta tarea
NO IMPORTANTE	<b>DELEGAR</b> ¿Quién puede hacerlo por ti?	<b>ELIMINAR</b> Borrar esta tarea por completo

Fuente: Startup Guide Ionos

2

Otra de las técnicas para gestionar mejor nuestro tiempo es la Técnica del Pomodoro, esta divide las tareas en pequeñas subtareas más manejables, que se deben realizar en unidades de tiempo de 25-30 minutos. A cada unidad le sigue una pausa de cinco minutos.

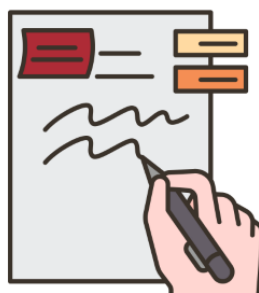


Fuente: Startup Guide Ionos

## Actividad N° 3. Tiempo al cuadrado.

**Indicaciones:** apoyado/a del texto presentado en la pagina anterior (Técnicas para gestionar mejor mi tiempo), específicamente en la técnica N° 1, Matriz de Eisenhower, vamos a practicar sobre las actividades que tienes por realizar en estos momentos. Recuerda que debes hacerlo tal y como lo presenta la matriz, así lograras organizarte mejor y gestionar tu tiempo de manera correcta.

	URGENTE	NO URGENTE
IMPORTANTE	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
NO IMPORTANTE	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

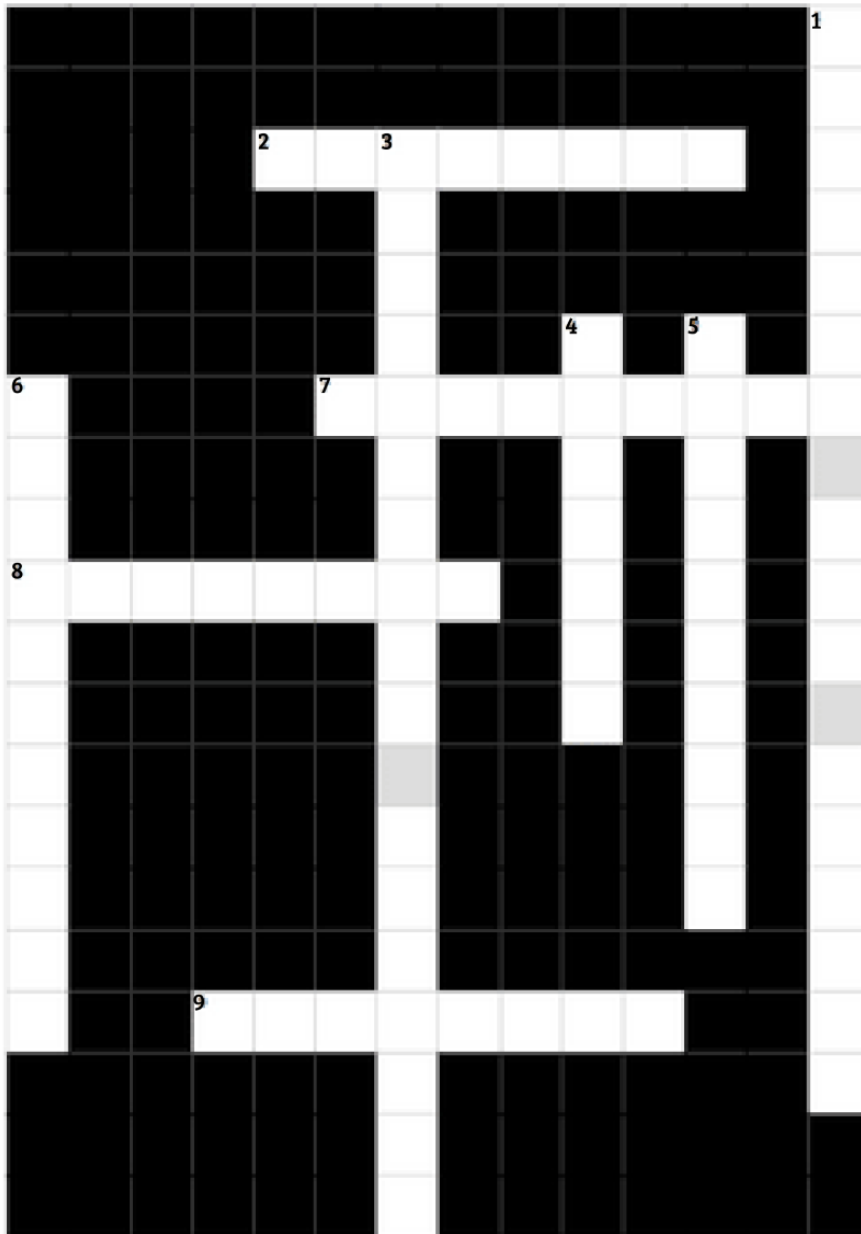


# Evaluación. El acertijo del aprendizaje.

A continuación, se te presenta un crucigrama. Resuélvelo haciendo uso de las pistas que se te presentan:

**Atención**

Recuerda que esto no es una nota.



## HORIZONTAL

## VERTICAL

2. Respuesta fisiológica de alarma, para escapar o luchar ante una amenaza.

1. Forma en que decidimos utilizar el tiempo que tenemos para maximizar nuestra productividad.

7. Tristeza, falta de motivación, desanimo.

3. Ocurre cuando trabajas demasiado, con demasiado empeño o por demasiado tiempo.

8. Técnica que divide las tareas en pequeñas subtarefas más manejables, que se deben realizar en unidades de tiempo de 25-30 minutos.

4. Clave para acabar con la sobrecarga laboral.  
5. Técnica que consiste en clasificar todas tus tareas en uno de los cuatro cuadrantes de la matriz.

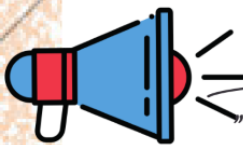
9. Alteración de los ciclos circadianos, haciendo que, a la larga, se tengan graves problemas para dormir.

6. Técnica de relajación que te ayuda a estabilizarte en momentos de alta tensión o estrés.

**¡FELICIDADES!**

**Por resolver este crucigrama te has**

**ganado:**



**¡RECUERDA!**

*"Trabajar duro es importante, pero vivir bien lo es aún más".*

*Anónimo.*

## UNIDAD N° 3

# ¡Mente Sana, Cuerpo Sano!



# Síntomas Físicos del estrés laboral.

*¡Felicidades!*, por llegar hasta este punto como recordarás en unidades anteriores aprendiste a definir tus emociones y a organizar tu tiempo.

Ahora es momento de emprender una nueva aventura de aprendizaje. Continuemos:



¿Sabías que el estrés laboral tiene síntomas...?

Déjame contarte que debido a la presión en el ambiente laboral es inevitable: la carga de trabajo, plazos fijos que cumplir, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento forman parte del día a día en la vida profesional.

Sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil terminan por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante conocido como estrés laboral, el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental del trabajador.



## Actividad N° 1.



### ¿Cómo influye el estrés laboral en mi cuerpo?

Conozcamos los diferentes síntomas físicos que causa el estrés laboral; encontraras un listado de síntomas físicos y marcaras con una "X" todos aquellos con los que te identificas:

<input type="checkbox"/> Sudoración	<input type="checkbox"/> Palpitaciones
<input type="checkbox"/> Dolores de cabeza	<input type="checkbox"/> Tensión muscular
<input type="checkbox"/> Molestias en el estómago	<input type="checkbox"/> Dificultades respiratorias.
<input type="checkbox"/> Mareo y Náuseas	<input type="checkbox"/> Tics nervioso



# Pausas Activas.

¿Alguna vez has escuchado hablar acerca de las pausas activas?

Te cuento, las pausas activas son lapsos de 10 minutos aproximadamente de descanso intercalados durante las horas de trabajo. Consisten en técnicas de relajación y ejercicio pensados para mejorar el rendimiento físico y mental.



¿Cuándo se deben realizar las pausas activas?

Pues se pueden realizar en cualquier momento de la jornada laboral; sin embargo, se recomienda hacerlas al comenzar y terminar la jornada y cada dos o tres horas durante el día.



¿Qué debe tener en cuenta para realizar las pausas activas?

- ➔ La respiración debe ser lo más profunda y rítmica posible.
- ➔ Mantenga siempre una postura de relajación.
- ➔ Concéntrese en los músculos y articulaciones que va a movilizar o estirar.
- ➔ Sienta el estiramiento.
- ➔ No debe haber dolor.
- ➔ Realice los ejercicios de manera suave y pausada.

Rompen la rutina del trabajo. Y aumenta la productividad.

Ayudan a prevenir las lumbalgias y a mejorar la postura corporal.

Estimulan la circulación y articulaciones.

Ayudan a mantener los músculos fuertes.

Te permiten descansar la vista. Reduce el estrés y aumenta el foco de concentración



**Beneficios de las Pausas Activas.**  
Según IUCC (2018).





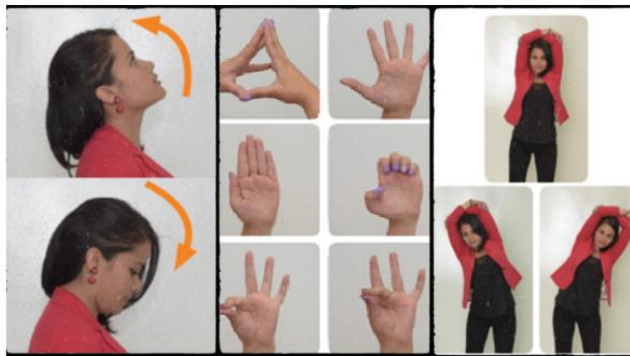
## Actividad N° 2. ¡Entrenando mi cuerpo!

Ahora que ya sabes que es una pausa activa...

Haremos unos ejercicios [clic](#) derecho aquí, observa el video y busca un momento en tu trabajo y realiza este ejercicio. Te dejare una muestra:



Fuente: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar



Fuente: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

### Nota:

Recuerda que cada posición debes mantenerla por 15 segundos, y debes realizar 5 repeticiones de cada ejercicio.



**EXTRA**

Todo aquel que tenga alguna de estas condiciones debe consultar con su médico antes de realizar los ejercicios:

1. Malestar o fiebre.
2. Fracturas no consolidadas.
3. Hipoglucemia.
4. Hipertensión.
5. Falta de reposo.

## Gimnasia Mental.



Ahora que ya realizamos ejercicios físicos ahora es turno de ejercitar la mente...

¿Alguna vez escuchaste acerca de la gimnasia mental?

Déjame decirte que la gimnasia mental son ejercicios que ayudan a salir de la rutina, mejoran la capacidad de atención y concentración y permiten obtener un mayor desarrollo de la imaginación y la creatividad.



### Actividad N° 3. ¿Que tan hábil eres?.

*¡Es el turno de ejercitar tu mente!*

A continuación encontraras una serie de ejercicios presta mucha atención y diviértete:



Observa la imagen escriba la palabra, NO el color.

AMARILLO AZUL NARANJA  
NEGRO ROJO VERDE  
MORADO AMARILLO ROJO  
NARANJA VERDE NEGRO  
AZUL ROJO MORADO  
VERDE AZUL NARANJA

---

---

---

---

---

---

---



Adivina el refrán.



---



---



---

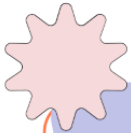


---

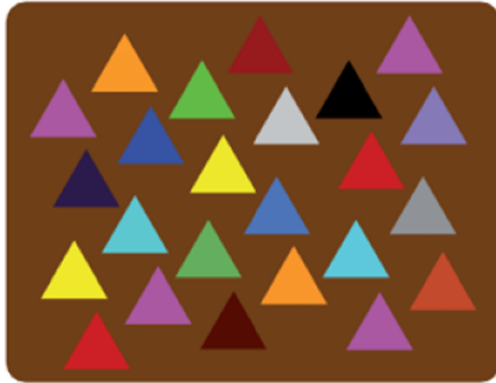


Encuentra y marca la imagen repetida.





De que color hay más triángulos.



---

---



***¡Ahora sí...el ultimo ejercicio de la unidad!***

A continuación encontraras un vídeo haz **clic** (derecho), donde hallaras algunos ejercicios realízalos y luego contesta las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo fue tu experiencia realizando este ejercicio? ¿Fue difícil o fácil?

---

---

---

2. ¿Cuántos acertaste?

---

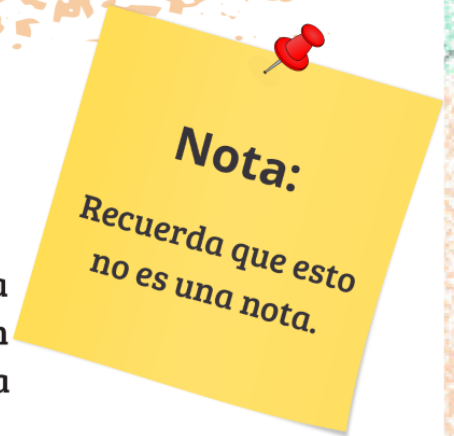
---

---

## Evaluación. ¿Qué aprendí?

¡Muy bien!, has llegado al final de la unidad tres.

Ahora que has realizado todos estos ejercicios, te invito a seguir practicándolos en tu diario vivir. A continuación encontraras una serie de preguntas, contéstalas con la mayor sinceridad posible:



1. ¿Cómo te sentiste al realizar estos ejercicios?

---

---

---

2. ¿De qué manera han influido en tu bienestar físico?

---

---

---

3. ¿Consideras que puedes aplicarlos en tu diario vivir?

---

---

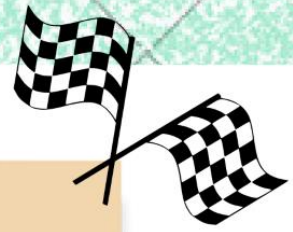
---

**¡FELICIDADES!**

Por resolver estas preguntas te has ganado:



*"Nuestros cuerpos son nuestros jardines; nuestras  
decisiones, nuestros jardineros"*  
William Shakespeare



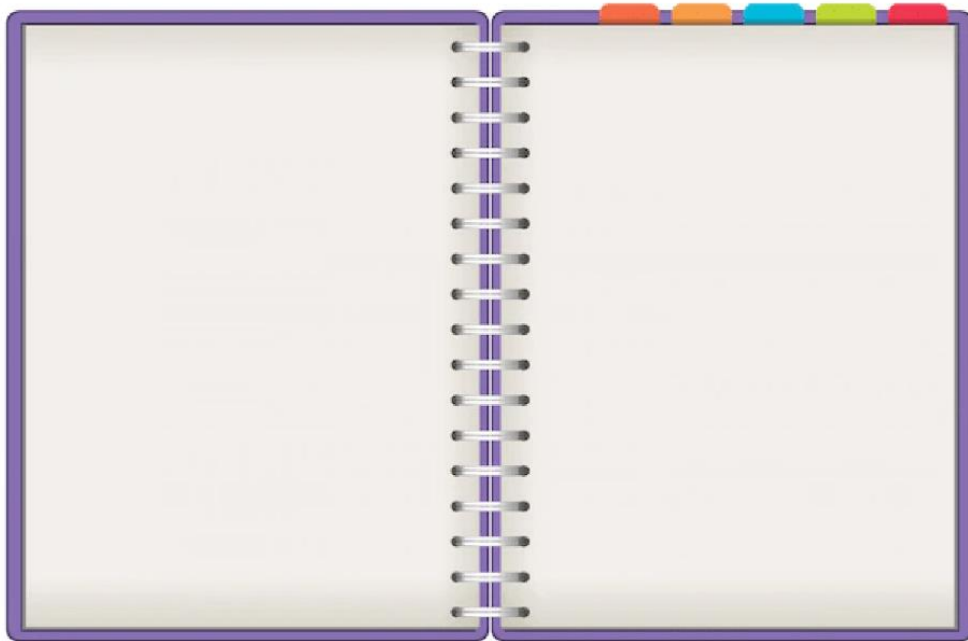
## **¡Hemos llegado al final de este módulo Autoformativo!**

Quiero felicitarte por llegar al final de este recorrido....

En esta pequeña aventura aprendiste a identificar tus emociones y como estas influyen en tu diario vivir, además aprendiste a gestionar tu tiempo para ser mas productivo y así también tener tiempo para ti mismo y tus seres queridos. Por ultimo. descubriste como el estrés influye en tu cuerpo, encontraste diferentes estrategias para poder afrontar todo lo anterior.

Ahora te invitamos a continuar cuidando tu mente y cuerpo, para tener una vida plena y feliz.

Te dejo un pequeño espacio donde deberás escribir un carta para ti mismo, se creativo:



**¡Te deseo lo mejor!**





## BIBLIOGRAFÍA

Adalon, A. (2016). Conociendo mis emociones [Archivo video]  
[https://www.youtube.com/watch?v=-3Trr\\_Dl8pA](https://www.youtube.com/watch?v=-3Trr_Dl8pA)

Calderón, M. (2012). Aprendiendo sobre emociones: manual de educación emocional recuperado de  
<https://ceccsica.info/sites/default/files/docs/Aprendiendo-emociones-manual.pdf>

Cognitiva-Mente Ejercita Tu Cerebro. (28 dic 2020). Activa Tu Cerebro Al 100 Por Ciento Con Este Test De Velocidad Mental. [Archivo video]  
[https://www.youtube.com/watch?v=YYCQP5FKGsM&ab\\_channel=cognitivamenteejercitatuocerebro](https://www.youtube.com/watch?v=YYCQP5FKGsM&ab_channel=cognitivamenteejercitatuocerebro)

Egarsat Mutua. (2017). Estrés laboral. [Archivo video]  
<https://www.youtube.com/watch?v=PPB6NIyXCSM&t=3s>

Gil-Monte, P. R., García-Jueas, J. A., & Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113-118.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Colombia (2017). Pausa Activas: Tomate un descanso, renuévate de energía. Recuperado de  
[https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6\\_.gth\\_publicacion\\_c\\_artilla\\_pausas\\_activas\\_2018\\_v1.pdf](https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6_.gth_publicacion_c_artilla_pausas_activas_2018_v1.pdf)

López, P. (2017). ¿Cómo se practica la respiración diafragmática? [JPG]. Paula López Baldomir-Psicólogos Coruña. Recuperado de  
<http://www.baldomirpsicologa.com/2017/03/09/respiracion-diafragmatica/>





Psico Global (SF). Gestión Emocional. recuperada de <https://www.psicoglobal.com/desarrollo-personal/gestion-emocional>

Universidad Cooperativa de Colombia [UCC]. (2018). Pausas activas. Recuperada de <https://www.ucc.edu.co/administrativos/seguridad-salud-en-el-trabajo/Paginas/riesgos-laborales-pausas-activas.aspx>

Universidad de Zaragoza. [Unizar Saludable]. (1 mar 2021). Pausa Activa Rítmica. [Archivo video] [https://www.youtube.com/watch?v=JX7yUt-GbQ4&ab\\_channel=UnizarSaludable](https://www.youtube.com/watch?v=JX7yUt-GbQ4&ab_channel=UnizarSaludable)

Startup Guide Ionos. (2020). Gestión del tiempo: ¿cuáles son los mejores métodos?. Recuperado de <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/gestion-del-tiempo/>

## REFERENCIAS.

(2020,11de marzo) Diario oficial n°49. <https://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2020/03->

[marzo/11-03-2020.pdf](https://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2020/03-marzo/11-03-2020.pdf)

Bustinza, V. (2021,12 de octubre). Vacunación y el regreso a la normalidad. El Tiempo. Obtenido

el 24 de marzo del 2022, desde <https://www.udep.edu.pe/hoy/2021/10/vacunacion-y-regreso-a-normalidad/>

Castro, R. (2020, febrero). Coronavirus, una historia en desarrollo. Revista Médica de Chile.

Vol.148. (pp. 143-144). <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872020000200143>

Cuenya, L. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo

y cuantitativo en psicología. Revista Colombiana de Psicología. Vol. 19. Núm. 2. Pág. 271.

Díaz, L. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Metodología de investigación en educación médica. Vol. 2. Núm. 7. Pág. 163.

Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999). Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción. México: Paidós. Capítulos 1 y 2.

Fuentes Gómez, R. A., y Zúniga Valle, C. M. (2021). Impacto psicológico en los docentes de

educación primaria a causa de la covid-19. ACADEMO (Asunción), 8(2):129-139. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.2>

Graf, C. (202). Tecnologías de información y comunicación (TICs).Primer paso para la implementación de TeleSalud y Telemedicina. Revista Paraguaya de Reumatología. Extraído el 26 de marzo de 2022, desde <http://www.revista.spr.org.py/index.php/spr/article/view/114/215>

Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT). (2007). Programa Internacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente y Seguridad Laboral Internacional y Centro de Información Sanitaria. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología

de la investigación. Sexta edición. Mc Graw Hill e Interamericana Editores S.A. de C.V. Recuperado de <https://bit.ly/2DJNZZS>

Hirmas, C. & Cisternas, T. (2020) Resignificando la escuela en el contexto de pandemia. Santiago,

Chile recuperado de : [resignificando-la-escuela7.pdf \(oei.int\)](#)

López, P. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero. Vol. 09. N°08. P. 69

Maset, J. (2015). Estrés laboral. Extraído el 21 de abril de 2022, desde

<https://cinfasalud.cinfa.com/p/estreslaboral/#:~:text=Emocionales%3A%20ansiedad%2C%20agresi%C3%B3n%2C%20apat%C3%ADa,nerviosismo%20y%20sensaci%C3%B3n%20de%20soledad>

Ministerio de Educación (12 de marzo del 2020), información al público general recuperado de

<https://www.mined.gob.sv/2020/03/12/el-ministerio-de-educacion-informa-a-la-poblacion-en-general/>

Ministerio de Salud; situacional nacional de COVID-19. Recuperado de <https://covid19.gob.sv/>

Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Muñoz, P. (s.f.). El estrés laboral: qué es, causas y síntomas. Recuperado el 21 de abril de 2022

de <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>

Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. Recuperado el 10 de mayo de 2022 de

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

Real Academia Española. (s.f.). Cultura. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 30

de marzo del 2022 de [dochttps://dle.rae.es/docencia?m=formencia](https://dle.rae.es/docencia?m=formencia) | [Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE](#)

Rosendo, R. (2021). Estrés laboral en el contexto de la COVID-19: análisis basado en la teoría de

Neuman. *Acta Paul Enferm.* Extraído el 27 de marzo del 2022, desde <http://dx.doi.org/10.37689/acta mono / 2021AR02655>

Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis Vol.8. N°2. 55.*

Unicef. (s.f). Coronavirus (COVID-19): lo que debes de saber. Extraído el 24 de marzo del 2022,

desde <https://www.unicef.org/elsalvador/coronavirus/covid19>

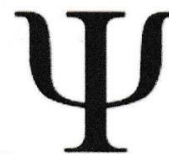
Zuñiga, E. C. (2019). *El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores.* Gestión en el Tercer Milenio, 116.

## ANEXOS.

- Anexo 1: Validación de instrumentos.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**  
**INFORME DE VALIDACIÓN DE ESPECIALISTAS**



*Informe de validación de instrumentos de evaluación sobre los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en docentes de Educación Básica del sector público en el Municipio de San Salvador como producto de la pandemia del COVID-19.*

Yo, Wendy Beatriz Tejada Romero, profesional de la psicología con número de registro 6604 en la Junta de Vigilancia de la Profesión de Psicología, dando cumplimiento al apartado 2.10, inciso "A" del Código de Ética de la Profesión de Psicología, en la investigación de tesis "Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en docentes de Educación Básica del sector público en el Municipio de San Salvador durante el primer semestre del año 2022 como producto de la pandemia del Covid-19", he revisado los instrumentos de evaluación, tales como: guía de observación, guía de entrevista semi-estructurada, realizando las observaciones y correcciones siguientes:

<b>Observaciones generales.</b>	
<b>Guía de observación.</b>	<b>Guía de entrevista semi-estructurada</b>
Se realizaron las observaciones en el instrumento.	Se realizaron las observaciones en el instrumento.

Por lo tanto, luego de las valoraciones pertinentes:

Apruebo los instrumentos sin observaciones:

Apruebo los instrumentos con observaciones:

Fecha: 19 de Junio de 2022

Firma del Psicólogo/a



Sello



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
INFORME DE VALIDACIÓN DE ESPECIALISTAS**



*Informe de validación de instrumentos de evaluación sobre los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en docentes de Educación Básica del sector público en el Municipio de San Salvador como producto de la pandemia del COVID-19.*

Yo, Cristian Adonay Hernández, profesional de la psicología con número de registro 8308 en la Junta de Vigilancia de la Profesión de Psicología, dando cumplimiento al apartado 2.10, inciso "A" del Código de Ética de la Profesión de Psicología, en la investigación de tesis "Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en docentes de Educación Básica del sector público en el Municipio de San Salvador durante el primer semestre del año 2022 como producto de la pandemia del Covid-19", he revisado los instrumentos de evaluación, tales como: guía de observación, guía de entrevista semi-estructurada, realizando las observaciones y correcciones siguientes:

Observaciones generales.	
Guía de observación.	Guía de entrevista semi-estructurada
	<p>- Se sugiere agregar el tiempo laborado en datos personales.</p> <p>- Agregar preguntas ¿Preferencia regresar a clases tradicionales?</p> <p>¿En algún momento pensó en renunciar?</p>

Por lo tanto, luego de las valoraciones pertinentes:

Apruebo los instrumentos sin observaciones:

Apruebo los instrumentos con observaciones:

Fecha: 18-06-2022

Firma del Psicólogo/a

Lic. Cristian Adonay Hernández Orellana  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA  
J.V.P.P. No. 8308

Sello



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**INFORME DE VALIDACIÓN DE ESPECIALISTAS**

*Informe de validación de instrumentos de evaluación sobre los Factores Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral en docentes de Educación Básica del sector público en el Municipio de San Salvador como producto de la pandemia del COVID-19.*

Yo, Kevin Rafael Rivera Santos, con número de DUI 09225349-7 quien tiene como profesión Lic. en Ciencias de la Educación dando cumplimiento al apartado 2.10, inciso "A" del Código de Ética de la Profesión de Psicología, en la investigación de tesis "Factores Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral en docentes de Educación Básica del sector público en el Municipio de San Salvador durante el primer semestre del año 2022 como producto de la pandemia del COVID-19", he revisado los instrumentos de evaluación, tales como: guía de observación, guía de entrevista semi-estructurada, realizando las observaciones y correcciones siguientes:

<b>Observaciones generales.</b>	
<b>Guía de observación.</b>	<b>Guía de entrevista semi-estructurada</b>
- sin observaciones	- Observaciones por redacción de preguntas.

Por lo tanto, luego de las valoraciones pertinentes:

Apruebo los instrumentos sin observaciones:

Apruebo los instrumentos con observaciones:

Fecha: 18/junio/2022

Firma del Profesional

- **Anexo 2: Guía de observación.**



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**  
**GUÍA DE OBSERVACIÓN**



**C.E.:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_ **N° de participantes:** \_\_\_\_\_

**Objetivo:** Recopilar información en relación a las actitudes manifestadas por los participantes durante la entrevista y conocer las condiciones laborales en las que desempeñan su trabajo, con el fin de obtener información que abone a la investigación.

**Puntuación:**

**0:** No existe presencia **1:** Poca presencia **2:** Presencia moderada **3:** Presencia grave

Aspecto	Indicadores	0	1	2	3	Comentarios
Aspecto físico	Ropa aseada					
	Rostro limpio					
	Desaliñado/a					
	Cabello arreglado					
Actitud	Irritado/a					
	Amable					
	Impaciencia					
	Responde adecuadamente a las preguntas					
	Mirada esquiva o cabizbaja					
Conducta Motora	Respiración agitada					
	Movimiento constante de piernas.					
	Se levanta o se sienta a cada momento (inquietud)					
	Temblor en las manos					



	Tics en alguna parte del cuerpo					
Medidas de bioseguridad	Uso de mascarilla					
	Uso de careta					
	Constantemente se aplica alcohol gel					
	Desinfecta muebles u objetos cercanos					
	Mantiene el distanciamiento con los demás					
Condiciones laborales	Infraestructura en buenas condiciones					
	Equipo tecnológico adecuado					
	Cuentan con una sala de reunión y/o área de descanso					
	Espacios de trabajo limpios y ordenados					
	Mobiliaria adecuada y en buen estado.					
	La institución brinda los materiales didácticos necesarios para realizar su labor.					
	La institución cuenta con afiches y rótulos con mensajes de bioseguridad.					

- **Anexo 3: Guía de entrevista semi-estructurada.**



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**  
**GUÍA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURA**



**Fecha:** \_\_\_\_\_

**N° de participantes:** \_\_\_\_\_

**Centro Escolar:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **Género:** \_\_\_\_\_

**Objetivo:** Indagar sobre los factores de riesgo psicosociales que inciden en el estrés laboral en los docentes.

**Indicaciones:** A continuación se realizarán una serie de preguntas las cuales se les solicitan contestar de manera honesta y clara. No existen respuestas correctas e incorrectas. Las respuestas serán de sentido confidencial y de uso exclusivo para el estudio.

**Factores de Riesgo Psicosociales**

1. Comente ¿Cómo ha percibido la carga laboral durante la pandemia?
2. ¿Considera que su jornada laboral interfiere con sus relaciones familiares y personales?
3. ¿Cómo ha sido su experiencia con el cambio tecnológico que debió adoptar durante la pandemia para impartir sus clases? Explique.
4. ¿Cómo ha cambiado la metodología de enseñanza debido a la pandemia de COVID-19?
5. ¿Ha recibido capacitaciones que le permitieran adaptarse mejor a su puesto de trabajo y conocer las nuevas metodologías de enseñanza debido a la pandemia?
6. ¿Cómo se ha adaptado a las nuevas metodologías de trabajo?
7. ¿Cómo es la relación laboral entre usted y su jefe inmediato?
8. ¿Realizan reuniones periódicamente para dar a conocer el desempeño que se ha tenido con las nuevas tecnologías?
9. ¿Durante la pandemia se les ha brindado un espacio en el cual pueda expresar las dificultades que ha tenido con la nueva modalidad de enseñanza? Explique.

10. ¿Recibe apoyo por parte de los padres de familia en el proceso de formación de los alumnos? Explique.
11. ¿Durante pandemia ha recibido comentarios que la han incomodado?
12. ¿Durante pandemia ha recibido amenazas por sus labores?
13. ¿Ha percibido discriminación por el poco conocimiento sobre el manejo de herramientas tecnológicas?

**Check List de Estrés.**

Área	Síntomas	Si	No	Comentarios
En el pensamiento	Incapacidad para tomar decisiones.			
	Incapacidad para concentrarse.			
	Olvidos frecuentes.			
	Hipersensibilidad a la crítica.			
	Bloqueos mentales.			
Emocionales	Ansiedad.			
	Agresión.			
	Apatía.			
	Aburrimiento.			
	Depresión.			
	Fatiga.			
	Sentimiento de culpa.			
	Vergüenza.			
	Irritabilidad.			
	Tristeza.			
	Baja autoestima.			
	Tensión.			
	Nerviosismo.			
	Sensación de soledad.			
En el comportamiento	Predisposición a accidentes.			
	Consumo de drogas.			
	Comer, beber o fumar en exceso.			
	Falta de apetito.			
	Conductas impulsivas.			
	Incapacidad de descansar y temblores.			
	Absentismo.			
	Altas tasas de cambio de trabajo.			

En el Trabajo	Mal clima en la organización.			
	Antagonismo con el trabajo.			
	Falta de satisfacción con el desempeño del empleo.			
	Mala productividad.			
Físicos.	Sudoración.			
	Palpitaciones.			
	Dolores de cabeza.			
	Tensión muscular.			
	Taquicardia.			
	Molestias en el estómago.			
	Dificultades respiratorias.			
	Mareo.			
	Náuseas.			
	Tics nervioso.			