



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Salud mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos
durante la gestión educativa 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Cristobal Carbajal, Miriam Violeta (orcid.org/0009-0000-2433-7335)

ASESORES:

Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín (orcid.org/0000-0002-9756-8772)

Mtra. Aliaga Herrera, Cynthia Mabel (orcid.org/0000-0002-3121-7101)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Diseño y Desarrollo Curricular

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

Este proyecto de investigación se lo dedico a mi familia, el cual estuvieron en todo momento, durante mi desarrollo profesional y personal, asimismo por haberme forjado como la persona que soy actualmente, y no dudaron de mis potencialidades, me motivaron constantemente para alcanzar mis objetivos y anhelos.

Agradecimiento:

Este trabajo de investigación agradezco a mi asesor el cual estuvo en constante acompañamiento y me brindó las herramientas necesarias para poder realizarlo, así mismo por su tiempo y paciencia. También, a mis informantes que me apoyaron con las validaciones y entrevistas, el cual tuvieron un carácter ético y profesional para mi tesis. Finalmente, agradezco la guía de mis dos amigas María Espinoza y Judith Parra, por el apoyo, tiempo y paciencia.

Índice de Contenidos

	Pg.
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Gráficos y Figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	7
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Las categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	15
3.3. Escenario de estudio.	16
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.6. Procedimiento.....	19
3.7. Rigor científico.	19
3.8. Método de análisis de la información.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	21
IV. Resultados y Discusión.....	22
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	77
Referencias	78
Anexo 01: Tabla de Categorización Apriorística	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Anexo 03: Evaluación por juicio de expertos

anexo 04: Consentimiento Informado

Anexo 05: Datos e imágenes de las entrevistas

Anexo 06: Similitud Turnitin

Índice de Tablas

	Pg.
Tabla 01 Matriz de Categorización Apriorística	18
Tabla 02 Entrevista Publicada	23

Índice de Gráficos y Figuras

	Pg.
Figura 01: Burnout – Nube de Palabras (NP)	25
Figura 02: Burnout – Mapa Mental (MM)	26
Figura 03: Resiliencia - NP	28
Figura 04: Resiliencia - MM	30
Figura 05: Autocuidado - NP	32
Figura 06: Autocuidado - MM	34
Figura 07: Apoyo Social - NP	36
Figura 08: Apoyo Social - MM	37
Figura 09: Prevención del Estrés Laboral - NP	40
Figura 10: Prevención del Estrés Laboral - MM	42
Figura 11: Bienestar psicológico - NP	45
Figura 12: Bienestar psicológico - MM	47
Figura 13: Agotamiento - NP	50
Figura 14: Agotamiento - MM	52
Figura 15: Ansiedad - NP	55
Figura 16: Ansiedad - MM	56
Figura 17: Depresión - NP	59
Figura 18: Depresión - MM	61
Figura 19: Planificación - NP	64
Figura 20: Planificación - MM	66
Figura 21: Ejecución - NP	69
Figura 22: Ejecución - MM	71
Figura 23: Evaluación - NP	74
Figura 24: Evaluación - MM	76

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad. Se utilizó un enfoque cualitativo con método hermenéutico. Se realizaron entrevistas a cinco expertos en salud mental y educación superior para explorar conceptos como burnout, resiliencia, autocuidado, apoyo social y bienestar psicológico en docentes. Los resultados evidenciaron que el síndrome de burnout está asociado al trabajo de investigación y extensión en los profesores. La resiliencia permite afrontar las demandas laborales con actitud positiva. El autocuidado y apoyo social son claves para la salud mental docente. El bienestar psicológico implica cultivar una salud mental positiva y sentido de propósito en el trabajo. Se concluye que es necesario implementar estrategias para prevenir el burnout, promover la resiliencia y el autocuidado, gestionar adecuadamente la carga laboral y brindar recursos para garantizar el bienestar psicológico de los profesores universitarios. Se recomienda desarrollar programas de prevención de burnout, fortalecer redes de apoyo social, ofrecer talleres de resiliencia y bienestar psicológico, y evaluar periódicamente la salud mental docente.

Palabras Clave: Salud mental; Docente Universitario; Cambios vertiginosos; Gestión educativa; Bienestar Docente

Abstract

The present study aimed to explain the mental health status of university professors produced by the continuous changes in terms of educational management during the return to face-to-face activities. A qualitative approach was used with a hermeneutic method. Interviews were conducted with five experts in mental health and higher education to explore concepts such as burnout, resilience, self-care, social support, and psychological well-being in teachers. The results showed that the burnout syndrome is associated with research and outreach work among professors. Resilience allows coping with work demands with a positive attitude. Self-care and social support are key to teachers' mental health. Psychological well-being involves cultivating positive mental health and a sense of purpose at work. It is concluded that it is necessary to implement strategies to prevent burnout, promote resilience and self-care, properly manage workloads, and provide resources to ensure the psychological well-being of university professors. It is recommended to develop burnout prevention programs, strengthen social support networks, offer resilience and psychological well-being workshops, and periodically assess teachers' mental health.

Keywords: Mental health; University professors; Vertiginous changes; Educational management; Teacher wellbeing

I. Introducción

La Salud Mental (SM) de los maestros es muy importante; toda vez que, de no tener una SM adecuada podría verse comprometida la enseñanza a los jóvenes en las diferentes instituciones educativas, es así como, prestar atención a la SM de nuestros docentes, se intuye que, garantizaría mejoras en las actividades académicas, educativas en favor de una educación de calidad. Así también, hay que tomar en consideración que los docentes, en la actualidad, vienen experimentando demasiada carga laboral, que a menudo está desencadenando inestabilidad y desgaste mental e inclusive, incapacidad de lograr los objetivos educacionales, en términos de calidad de enseñanza. Además, debe precisarse que cada maestro tiene la responsabilidad de educar de manera holística; y, por tanto, existe la necesidad de contar con docentes estables, en términos de SM, que puedan realizar sus funciones andragógicas con claridad, pertinencia, relevancia y sin ningún tipo de improvisación; toda vez que, para la educación superior, formar a los nuevos profesionales es una condición necesaria y suficiente, que acarrea mucha responsabilidad en las aulas universitarias. Por tanto, cuando las normas, directrices, o disposiciones se dan de manera inesperada o improvisada, afecta a los docentes y decrece su SM, reduciéndose al cumplimiento y no a la adecuada educación. Se comunica entonces que, frente a las nuevas tareas que se les da a los docentes, éstos se ven afectados mentalmente, menguando así la excelencia del servicio educativo y el estatus de la enseñanza en la formación de nuevos profesionales en la educación superior.

Asimismo, la salud mental (SM) fue denominada por los aspectos individuales que reflejan el desarrollo humano, siendo las emociones, acciones, capacidades e interacciones complejas. El propósito es que algunas universidades refieren a la psicología en diversos ámbitos. La Organización Mundial de la Salud (2020), dentro de su plan de acción sobre SM, mostró la situación mundial que reflejó los estados de afectación de la sociedad en el ámbito educativo. Se tuvo como resultado que la SM en grupos vulnerables como personas en pobreza, con problemas crónicos, niños, adolescentes y profesionales, se sometían a cambios rotundos en diversas responsabilidades y preocupaciones. Así, se mostró que los sistemas de salud no son adecuados para estos trastornos mentales. En los países bajos, el 76% y 85%

no recibieron el tratamiento adecuado. Incluso en países con recursos altos, un 35% y 50% presentaron esta problemática. Este inconveniente se agrava por la escasez de recursos, distribuciones equitativas y la calidad de atención. Pero, si lo enfocamos al sistema educativo, los medios y programas como la psicología en las universidades no son potenciados, ya que muchas de ellas solo se involucran en el aspecto laboral mas no emocional.

De acuerdo a lo mencionado, la salud mental (SM) forma parte de las condiciones de vida y el entorno laboral. Es por ello que las universidades debieron preocuparse por los educadores, ya que a menudo enfrentan una serie de desafíos, retos y logros que pueden afectar su bienestar mental. Por lo tanto, las universidades pueden reconocer y abordar la SM de manera proactiva. Se debe tomar en cuenta implementar diversos programas y talleres de capacitación para reconocer y disminuir los signos de angustia y problemas emocionales. Así, Dos Santos, Scorsolini - Comin y Cassia de Marchi Barcellos (2021) enfatizaron que, durante la pandemia, los docentes tuvieron que acoplarse al trabajo remoto, considerando diversas estrategias, métodos y enfoques para los estudiantes. En ese contexto, muchos de ellos no participaban y no se podía realizar una evaluación constructiva. Aparte de ello, el permanecer en un solo ambiente laboral o de formación profesional traía consigo estrés emocional, realización de diversas actividades en un mismo espacio y otras interacciones. Por ello, se debieron incluir escenarios y condiciones específicas para su ejecución y SM. De acuerdo a lo mencionado, los servicios de aseguramiento y apoyo deben ser accesibles, como contar con el apoyo de psicólogos o consejeros que puedan ofrecer terapias individuales y grupales. Finalmente, se pueden proporcionar gratuitamente recursos en línea y estrategias de afrontamiento como aplicaciones de autoayuda.

Por consiguiente, se realizaron estudios como en el caso de Colombia, donde informaron que cuando se habla de salud mental (SM) en personas mayores, la (OMS, 2018) enfatizó que los adultos mayores padecen trastornos en la SM, manifestándose en síntomas de depresión y demencia. Esto provoca que no puedan ejercer trabajos en distintas instituciones. En otros estudios de la misma ciudad, se realizó un test autoadministrable diferente para medir la depresión y ansiedad de Zung (siendo una herramienta). Esto reveló que la población presenta

síntomas de mala salud mental. Por otro lado, en Medellín se recalcó que quienes estudian esta enfermedad mental, mencionaron que se debe al estatus de vida y bienestar social de los adultos mayores. Determinaron que la salud mental de ellos influyó en situaciones de preocupación, ya que se ven vulnerables ante la sociedad. Pero no se descartó seguir realizando investigaciones para conocer más a fondo a los adultos, en cuanto a su motivación y experiencias. En relación a lo mencionado, en Colombia la Ley 1616 (2013) definió que la SM es un estado en el cual se presentan comportamientos e interacciones cognitivas y mentales que forman parte de su rutina. Por ello, es importante considerar las relaciones con la sociedad y en nuestra vida, ya que de ello depende nuestro contenido mental y cómo lo controlemos, en lo profesional y personal. Esto puede variar en nuestras emociones, manifestándose en síntomas como ansiedad, depresión e insomnio. Por consiguiente, en otro estudio en la revista Perfiles y Tendencias de España, Lang, Resch y Hofer (2010) abordan el tema del aprendizaje significativo en personas adultas para toda su vida. Esto se da mediante iniciativas de aprendizaje permanente para aumentar el rendimiento académico y reducir la dependencia. El fin es que las personas adultas se sientan muy motivadas y animadas a desarrollar más conocimientos y habilidades que les sirvan en su vida diaria.

Por otro lado, la OMS (2018) comunicó que hasta estos tiempos no existe una definición oficial de salud mental en adultos, pero es necesario saber de qué se trata para poder ayudarlos. Por consiguiente, puede referirse a bienestar, autonomía, competencia, independencia, reconocimiento y capacidad de actuar intelectual y emocionalmente. También se reveló que depende del ambiente laboral, donde debe sentirse bien y recibir una buena calidad de vida. Por ello, Quiche (2020) enfatizó varias condiciones en las que los maestros corren el riesgo de una salud personal y profesional deficiente por falta de experiencia, conocimiento, trabajo en equipo, integración grupal y capacitación de estudiantes. Es necesario intervenir a nivel organizacional y mejorar la fuente. Así, la OCDE (2018) para la cooperación económica y desarrollo es un espejo de todos los estudiantes, por lo que generalmente recibe una extensa escala de preparación. En relación a lo mencionado, es alentador saber que, en el Informe Mundial sobre Salud, publicado por la ONU, se anunció que durante el primer año de la pandemia casi 1000 millones de personas sufrieron algún trastorno mental, por razones como inserción

laboral, pobreza y desigualdad. Se vio que esto obliga a las autoridades regionales a mostrar mayor interés en mejorar la atención médica para quienes padecen estas enfermedades. De acuerdo a lo mencionado, reveló que la salud mental deteriorada, a través de la frustración, pobreza y violencia, impide que los adultos sean útiles, avancen en la vida y se desarrollen como miembros importantes de la sociedad. Hablar sobre salud mental hoy es anunciar trastornos mentales, sufrimiento, estrés, lo cual conduce a excepciones familiares y discriminación comunitaria.

La justificación filosófica en términos de salud mental en los maestros universitarios debe ser administrada por enfoques prácticos, ya que servirá de ayuda para mejorar los problemas que ocurren en su trabajo diario y no son entendidos por sus jefes. La salud mental, desde una perspectiva filosófica, puede entenderse como el estado de equilibrio, bienestar y plenitud emocional en el que una persona es capaz de afrontar durante su vida de manera adecuada. Es un estado en el que la mente y las emociones están en armonía, permitiendo el desarrollo integral de la persona, en cuanto a la filosofía se ha atareado de pensar sobre la naturaleza y el significado de la mente y las emociones, y cómo estos aspectos influyen en la salud mental. A través de la filosofía, podemos profundizar en las diferentes extensiones de la SM, como la percepción de la realidad, la capacidad de autorreflexión y la búsqueda de sentido en la vida. Es así que, en la justificación teológica en relación a la salud mental de los profesores universitarios tiene como objetivo brindar una perspectiva desde la fe y la espiritualidad para comprender y abordar los desafíos emocionales y psicológicos que enfrentan estos profesionales. La teología puede ser un recurso valioso para reflexionar sobre el sentido y propósito de la vida, así como para encontrar fortaleza y apoyo en momentos de dificultad. Al incorporar este enfoque, se pretende promover un mejor entendimiento de la salud mental en el contexto universitario y enriquecer las estrategias de cuidado y prevención.

Por consiguiente, en la justificación axiológica, rama de la filosofía que estudia las virtudes, juega un papel clave en la SM de los profesores universitarios. Los valores éticos, como la honestidad, la solidaridad y la justicia, son fundamentales para promover un ambiente saludable y respetuoso. Además, la identificación de valores personales y su alineación con los valores institucionales puede generar un sentido

de propósito y contribuir a una buena salud mental. Asimismo, la justificación ontológica en salud mental se refiere a la fundamentación lógica y filosófica de la importancia de abordar la salud mental de estos profesionales. Se basa en reconocer la existencia de factores ontológicos (relacionados con el ser y la realidad) que contribuyan en la SM de los docentes universitarios. Para comprender esta justificación ontológica, es necesario considerar conceptos clave como la calidad de vida, el equilibrio emocional, la satisfacción laboral y la resiliencia. Estos elementos están intrínsecamente relacionados con la salud mental de los profesores, ya que afectan su bienestar y capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva. En cuanto a la justificación social, ésta se fundamenta en varios aspectos. Primero, la SM de los docentes influye directamente en la calidad de la educación brindada. Un docente con un estado de bienestar psicológico óptimo estará más conveniente en condiciones de satisfacer las carencias emocionales y académicas de los estudiantes. Además, la salud mental docente tiene repercusiones en su vida personal y profesional. El estrés crónico y la falta de atención a la salud mental pueden afectar negativamente la satisfacción laboral, el desempeño docente y, en última instancia, la retención de talentos en el ámbito universitario. La justificación educativa radica en garantizar un entorno de aprendizaje saludable y propicio para el crecimiento de los educandos. Los profesores universitarios cumplen un rol fundamental en la instrucción de los aprendizajes y personal de los educandos, por lo que su salud mental impacta directamente su capacidad para impartir conocimientos y brindar apoyo emocional. La formación en salud mental es esencial para los docentes universitarios, ya que les permite adquirir conocimientos y habilidades para identificar y abordar problemas relacionados con la salud mental estudiantil. Esto implica reconocer signos y síntomas de trastornos mentales, saber cómo intervenir adecuadamente y derivar a profesionales cuando sea necesario. Es clave que los profesores universitarios se sientan respaldados y atendidos en lo que respecta a su propia salud mental. La sobrecarga laboral, el estrés y la presión académica pueden afectar negativamente su bienestar psicológico y, en consecuencia, su desempeño en el aula. Brindar espacios de apoyo y promover el autocuidado entre los docentes es fundamental para garantizar una educación de calidad. Finalmente, la justificación epistemológica es crucial en la formación de profesores universitarios

en salud mental, ya que les proporciona herramientas para enseñar de manera efectiva y ética. A través del conocimiento epistemológico, los profesores pueden comprender diversas teorías y enfoques en salud mental, así como evaluar críticamente la evidencia científica que respalda sus intervenciones. Esto les permite desarrollar pensamiento crítico y reflexivo, fundamental para evaluar y adaptar su práctica educativa. Además, pueden transmitir a los estudiantes la importancia de basar sus intervenciones en evidencia científica, promoviendo así una práctica ética y respetuosa.

El propósito de mi investigación es dar a conocer de cómo la salud mental repercute en el trabajo de los docentes adultos de las universidades ya que se cargan de trabajos extras por parte de las autoridades, de instituciones donde laboran por parte del Ministerio de Educación, dichas instituciones deben de tener en cuenta que tiene una vida. Por lo tanto, el propósito de la SM en los profesores universitarios es garantizar su bienestar personal, promover un ambiente de trabajo saludable y la preocupación por el estatus emocional para el desarrollo de una enseñanza de calidad. Cuidado con su salud mental, los profesores universitarios pueden desempeñar su papel de manera más efectiva y brindar un mejor apoyo a sus alumnos. Así mismo, el objetivo general de mi presente investigación, es explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad, también se tuvo en cuenta los objetivos específicos de mi investigación son: Conceptualizar la terminología relacionada con la salud mental del profesorado, conocer las causas del exceso de trabajo en la salud mental de los profesores y analizar los tiempos de dedicación en cada etapa de la gestión educativa del profesorado durante su labor académica que podrían propiciar un deterioro en la salud mental en los profesores.

II. Marco Teórico

Actualmente, hablar de la salud mental es de gran relevancia para los docentes universitarios, ya que se ha transformado en objeto de estudio en varios países. El fin es conocer más sobre las exigencias laborales y actividades académicas que influyen diariamente en su bienestar emocional y psicológico. En diferentes estudios internacionales se ha indagado sobre los factores que deterioran la salud mental en los docentes, lo cual afecta su desempeño laboral. Por ello, en esta investigación se ha explorado diversas bases teóricas sobre salud mental, lo cual será demostrado en los siguientes artículos e investigaciones. Asimismo, se detallarán las teorías y conceptos en relación a la categoría base.

Los estudios internacionales han aportado evidencias sobre la importancia de considerar la salud mental de los profesores universitarios como un factor crucial para su bienestar y desempeño académico. Los resultados resaltan la necesidad de implementar estrategias de apoyo y bienestar en el entorno académico, para mantener una comunidad docente sana y resiliente. Por ejemplo, Smith y colegas (2018) en Estados Unidos se centraron en examinar el impacto del agotamiento en la SM de los docentes universitarios. Los resultados revelaron que las altas demandas laborales y la presión por mantener altos niveles de productividad académica se asociaban con un mayor riesgo de problemas de salud mental. Asimismo, Li y otros (2019) en China llevaron a cabo una investigación destacando la importancia del apoyo institucional para el bienestar emocional de profesores universitarios. El análisis encontró que la escasez de recursos y apoyo en el trabajo aumentaba la vulnerabilidad a ansiedad y depresión. Además, un estudio longitudinal de García y colegas (2020) en España, identificó factores protectores que pueden mitigar los efectos negativos del estrés laboral en docentes universitarios. Los resultados indicaron que la ayuda social y el sentido de colectividad en el ámbito académico ayudaban a reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar psicológico. Por otro lado, Brown y colaboradores (2021) en Australia llevaron a cabo un objeto de estudio sobre la comunicación entre carga laboral y trastornos de ansiedad y depresión en profesores universitarios. Sus hallazgos resaltan que una excesiva carga de tareas académicas se correlaciona con mayores índices de problemas de salud mental.

Por lo tanto, investigadores como Castillo, Encalada, Alvares y Herrera (2020) sobre enfermedades mentales en educadores, tomaron como muestra a profesores con un porcentaje de problemas de salud mental, lo cual ocasiona desgaste profesional. Además, se da a conocer el trastorno mental que padecen los docentes, considerado uno de los trastornos mentales más comunes en muchos países. Por ejemplo, en España un 30% de los profesores sufren de esta enfermedad mental, lo cual afecta su labor. Al mismo tiempo, estudios realizados por Travers, Cooper y Olmedo (2007) sobre el síndrome de estrés, también conocido como síndrome del profesor quemado, señalan que este se manifiesta con desmotivación, descontento y falta de energía para trabajar. Comentan que el 50% de profesores que padecen esta enfermedad se recuperan lentamente, y quienes no pueden recuperarse por distintas razones, sufren de agotamiento emocional o síndrome de estrés.

En los antecedentes nacionales sobre salud mental en profesores universitarios se resalta la necesidad de implementar políticas y programas de apoyo para cuidar la salud emocional de estos profesionales clave en la formación de futuras generaciones. Asimismo, la salud mental de los profesores universitarios ha sido objeto de interés y estudio debido a los desafíos y presiones que enfrentan en el entorno académico. Diversas investigaciones nacionales han abordado esta temática, analizando factores asociados al bienestar emocional de estos docentes y sus implicaciones en el ámbito educativo. Por ejemplo, López y colegas (2017), en una universidad local, se enfocaron en evaluar los niveles de estrés y ansiedad en profesores universitarios. Los resultados mostraron que una alta carga de trabajo y la falta de recursos institucionales se relacionaban con mayores niveles de estrés y síntomas de ansiedad. Por otro lado, Martínez y colaboradores (2018) realizaron una investigación en una muestra de profesores universitarios de distintas disciplinas, centrándose en la percepción de apoyo social y su efecto en el estado mental de los docentes. Los resultados indicaron que un mayor apoyo de colegas y de la institución se asociaba con una mejor salud mental en los profesores. Además, González y otros (2019) examinaron la prevalencia de síntomas depresivos en profesores universitarios de diferentes universidades del país. El estudio encontró que algunos docentes experimentaban niveles significativos de depresión, señalando la importancia de abordar esta problemática para aumentar la tranquilidad y el desempeño académico.

Por consiguiente, después de haber detallado los antecedentes nacionales e internacionales, paso a redactar las teorías. En lo social, se sabe que la salud mental está ligada a factores sociales, étnicos, culturales, ambientales, económicos y políticos. Pero lo más preocupante es la demanda de servicios no integrados, con pésima calidad, que no benefician a todas las personas que padecen enfermedades mentales. Desde años pasados se ven las dificultades que se han presentado al hablar sobre afecciones mentales, esto se debe a que lo relacionan con lo intangible e inmaterial. Por tratarse de la salud mental, relacionada con encuentros y desencuentros en lo ético, religioso y otros, los científicos señalan que son objetos contrapuestos paradigmáticamente, lo que dificulta que sea consensuado y común. Pero se llega al resultado de que lo mental puede ser un paradigma biopsicosocial que afecta a múltiples interpretaciones. En consecuencia, los docentes chilenos identificaron los principales factores que afectan su salud mental: liderazgo deficiente, nuevos roles docentes, estrés laboral, cantidad de estudiantes en el aula, baja motivación de los estudiantes y falta de compromiso de los padres (González et al., 2019).

En cuanto a la teoría paradigmática en salud mental de los educadores universitarios, parte de la premisa de que nuestros paradigmas o marcos de referencia moldean nuestra realidad subjetiva. Aplicada a la salud mental de los profesores universitarios, esta teoría sugiere examinar los paradigmas predominantes sobre la educación superior y el rol del profesorado, ya que estos pueden afectar su bienestar. Algunos paradigmas que potencialmente contribuyen a las dificultades de salud mental en los docentes incluyen: la idea de que deben "saberlo todo" y no mostrar vulnerabilidad, lo cual lleva al perfeccionismo y a evitar pedir ayuda; la noción de que deben anteponer las necesidades de los estudiantes a las propias, lo que conduce al agotamiento; la visión de la educación como una carrera solitaria en lugar de un esfuerzo colaborativo; y la creencia de que admitir estrés es signo de debilidad o fracaso personal. Dicha teoría paradigmática aboga por replantear estos paradigmas dañinos y adoptar nuevos marcos mentales más realistas y compasivos. Por ejemplo, ver la SM como parte global de la identidad y efectividad del docente.

Por consiguiente, la teoría general sobre la salud mental de los educadores universitarios es un tema de creciente interés y preocupación, dado el alto nivel de estrés y agotamiento que experimenta este grupo ocupacional. Varios modelos teóricos han tratado de explicar los componentes que inciden en la SM de los docentes. Así, la teoría general destaca la naturaleza multicausal y los efectos recíprocos entre factores individuales, interpersonales, organizacionales y sociales. Por ejemplo, la personalidad y vulnerabilidad individual puede afectar la forma en que el docente enfrenta los desencadenantes laborales. Pero a su vez, el ambiente laboral puede provocar ansiedad y depresión en individuos previamente sanos. Por lo tanto, otros factores relevantes son las relaciones con estudiantes, colegas y directivos, la cultura organizacional de la institución, las demandas excesivas, la falta de recursos y control, y el estatus social del profesorado. La interacción compleja de estos elementos debe examinarse para entender y promover la salud mental de los docentes desde una perspectiva integral.

A continuación, se presenta la teoría específica relativa a la salud mental de los docentes universitarios conocido como la teoría del desequilibrio entre esfuerzo y recompensa se ha propuesto como un modelo explicativo clave de las dificultades de SM en los profesores de educación superior. Esta teoría propone que existe un desequilibrio crónico entre el alto esfuerzo que realizan los docentes universitarios y las limitadas recompensas que obtienen a cambio. Los esfuerzos incluyen cargas de trabajo elevadas, alto compromiso con los estudiantes, presión por productividad académica y salarios estancados. Las recompensas pocas veces están a la altura, en términos de remuneración, reconocimiento, progreso profesional y apoyo institucional. Por lo tanto, este desequilibrio genera distrés psicológico, burnout, insatisfacción laboral y problemas de SM como intranquilidad, desánimo y abuso de sustancias. La teoría enfatiza la necesidad de generar intervenciones que aumenten las recompensas y disminuyan los esfuerzos no reconocidos.

La concepción de la categoría base en SM. Por lo tanto, Llaja y Reyes (2016) hallaron entre los educadores universitarios de Ecuador que el trabajo de investigación y extensión se asociaron significativamente con el síndrome de burnout, mientras que las actividades educadoras no se asociaron con este modelo de ansiedad. Esto puede deberse a una mayor sensación de dominio en el trabajo,

aunque durante las relaciones se pueden buscar recursos que se verán como un requisito, pero no hay recursos disponibles para llevarlos a cabo. Asimismo, Jorquera-Gutiérrez y otros (2014) encontraron una relación entre la ansiedad del profesorado y la inasistencia, y también demostraron una relación negativa entre el agotamiento emocional del profesorado y el rendimiento de los alumnos en evaluaciones ajustadas. Esto se agudiza al considerar que los docentes tienden a favorecer el trabajo profesional sobre la atención en la salud ocupacional, y ven los factores que median la salud ocupacional como extrínsecos y fuera de la verificación individual (Cuadra Martínez et al., 2015). En consecuencia, los problemas de SM en el entorno de la docencia han recibido un interés progresivo en los últimos años. Se ha notado que la falta de disciplina, la escasez de motivación de los educandos y la falta de cooperación de los parientes son fuentes importantes de estrés para los docentes. Estas variables, junto con los niveles de reparación y convenio, se han identificado como predictoras de la salud mental docente (Guerrero-Barona et al., 2018). Así, en otros análisis, docentes chilenos identificaron lo importante en factores que afectan su SM: gestión deficiente, nuevos roles del profesorado, estrés en el trabajo, cantidad de alumnos en el salón, baja motivación de los aprendices y falta de compromiso de los apoderados (González et al., 2019).

También se validó la correlación entre la tensión habitual y la resiliencia, al examinar que los maestros más felices eran más capaces de superar las dificultades, mientras que los maestros menos resilientes mostraban gran fatiga y apatía en el trabajo. Algunas variables personales (emociones, empatía, rasgos resistentes, autoeficacia) nos capacitan para enfrentar las exigencias laborales y actúan como factores protectores frente al síndrome de burnout (García & Gambarte, 2019). Por lo cual, Sánchez y Clavería (2005), tomando como ejemplo el trabajo académico universitario, muestran la relación entre el estrés laboral, los niveles de satisfacción y la salud en un profesor universitario español. De sus resultados, los docentes noveles y con menor antigüedad institucional presentan mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización, lo que los lleva a concluir que estos factores disminuyen con la edad.

En cuanto a Rodríguez, Tovalín Ahumada, Gil Monte, Salvador C. y Aclé Tomasini (2018), se halló que las demandas emocionales y los estímulos laborales predijeron un alza de la intranquilidad y decaimiento en un grupo de educadores de instituciones superiores. Por consiguiente, sus efectos explican que la identidad femenina también era un factor que ayuda a predecir la ansiedad, pero no la depresión. Otro punto importante es considerar un clima laboral pertinente, flexible y valorativo ya que cada docente universitario dedica su tiempo. Por lo tanto, se deben realizar evaluaciones periódicas con la intención de mejorar el uso de herramientas y materiales para un buen desempeño como docentes y no llegar a sufrir esta enfermedad de salud mental. De este modo, expertos en salud señalan que una persona que sufre o siente agotamiento en su trabajo está relacionado con el estrés, por lo que se debe tener cuidado con las personas de todas las edades.

El término burnout se refiere a cuando una persona se siente agotada física o emocionalmente, lo que conlleva a la pérdida de su identidad personal. La fatiga es un síntoma de cansancio y no es una enfermedad. También se sabe que el agotamiento laboral afecta la salud y provoca cansancio continuo en el trabajo. Por ende, es necesario conocer las posibles causas del agotamiento: tener poco control en las tareas, sobrecarga de horas laborales y expectativas poco claras. Si no se comprende el rol o lo que esperan el jefe u otras personas, probablemente no se sentirá cómodo en el trabajo (López, 2009). Es decir, la salud no solo implica no estar sano, sino encontrarse en una situación y serenidad que ayude a no ceder a las angustias. Aquí entra la importancia de la autoasistencia, pues lo primero es que el educador debe querer ser cuidado. Asimismo, desde los años 80 investigaciones demuestran que existe relación entre la docencia y trastornos de salud como enfermedades psíquicas y nerviosas, de la voz y óseo-musculares. Para prevenirlas, los docentes deben vencer su emoción negativa, cuidar su voz y tener higiene postural, para evitar o aminorar dichos trastornos (Alemany, 2009). Según Gaytán (2017), se debe concientizar a los docentes sobre autocuidado a través de diferentes actividades, para que reconozcan signos de estrés.

Por consiguiente, se tuvo otra terminología sobre la promoción de la auto asistencia, la cual se enfatizó como una transformación que permitirá a las personas agregar el control sobre su bienestar para mejorarla a partir de comportamientos voluntarios y conscientes que tienden a la regulación de aquellas variables intelectuales, efusivos y físicas asociadas al agotamiento. Por otro lado, el concepto de apoyo social se refiere a grupos sociales que ayudan a personas que necesitan ayuda. Esto es de gran importancia en las disciplinas de psicología y sociología en la actualidad. Asimismo, es importante conocer que el apoyo social son grupos de personas que contribuyen emocionalmente a la recuperación de diferentes enfermedades, como la depresión.

Por otro lado, el bienestar psicológico de los docentes universitarios es un tema con mucha relevancia en la actualidad, ya que se ha demostrado que afecta tanto su rendimiento académico como su calidad de vida. Según un estudio reciente, el bienestar psicológico está significativamente relacionado con la satisfacción laboral, el apoyo social, la calidad del sueño y la resiliencia entre los docentes universitarios. Además, se ha descubierto que el bienestar psicológico está influenciado por factores como el estrés laboral, la carga de trabajo, la escasez de recursos y la satisfacción laboral. Asimismo, se han propuesto diversas estrategias para mejorar el bienestar psicológico de los docentes universitarios, tales como promover un ambiente de trabajo saludable, implementar programas de bienestar emocional, incorporar prácticas de mindfulness y entrenar en habilidades de afrontamiento del estrés.

La ansiedad en los profesores universitarios es un tema relevante que puede afectar negativamente su bienestar psicológico. Algunos estudios señalan la prevalencia de ansiedad en este grupo profesional. Una investigación de Chan y Hui (2019) encontró que, debido a las diversas responsabilidades académicas, personales y profesionales, los docentes tienen más dificultades de concentración, altos niveles de estrés y ansiedad laboral. Asimismo, un estudio de Dyrbye et al. (2014) indicó que la ansiedad fue identificada como un factor relacionado con el estrés en la carrera del docente universitario, especialmente por la presión de publicación y el equilibrio entre la enseñanza, investigación y evaluación continua del desempeño. Al no incluir programas para contrarrestar la ansiedad y apoyar el

aspecto emocional de los docentes, se tienen mayores dificultades y enfermedades. Por ello, Schmidt et al. (2017) enfatizaron que el escaso estímulo y apoyo institucional, la competencia laboral y la presión de publicación pueden aumentar el riesgo de depresión en los profesores universitarios.

Asimismo, la depresión en profesores universitarios puede afectar su capacidad para brindar una educación de calidad y tener un efecto negativo en el nivel educativo de los alumnos. Como menciona Regehr et al. (2014), la carga laboral excesiva, la falta de control sobre la tarea, el desequilibrio entre trabajo y vida personal, y el retiro social pueden ayudar al desarrollo de depresión en los docentes universitarios. De igual forma, Hunt et al. (2019) señalan estos factores.

En otro concepto, la planificación académica es una parte importante del trabajo del profesorado universitario, que implica organizar y estructurar contenidos, objetivos, actividades y evaluaciones del curso. Al respecto, algunas citas relevantes son: El diseño académico adecuado es clave para alcanzar objetivos educativos y un aprendizaje efectivo (Archer, 2010). La planificación eficaz permite a los profesores crear una secuencia lógica de contenido y habilidades, fomentar la participación activa de estudiantes y facilitar la evaluación del progreso (Biggs & Tang, 2011). La planificación cuidadosa ayuda a optimizar el tiempo de clase, promover retroalimentación constructiva y adaptar la instrucción a necesidades individuales (Davis, 2009). El diseño académico también incluye seleccionar recursos, materiales y técnicas que apoyen los objetivos y enriquezcan el aprendizaje (Duncan, 2017).

En cuanto a la enseñanza eficaz, requiere comunicar con claridad, motivar a los estudiantes e iniciar su colaboración en el proceso de aprendizaje (Hattie, 2009). Un aula segura y respetuosa fomenta el diálogo, la colaboración y el respeto mutuo (Weimer, 2013). El uso de diversas estrategias didácticas mejora el desempeño docente y el compromiso estudiantil (Nilson, 2016). La evaluación formativa continua con retroalimentación es parte integral del trabajo docente para promover progreso y mejora del aprendizaje (Black & William, 1998).

III. Metodología

En este trabajo de investigación sobre salud mental se dio a conocer cómo esta enfermedad la padecen todas las personas actualmente, desde niños, adolescentes y adultos, y aún más los docentes, ya que reciben diversas responsabilidades, no solo académicas sino también personales. Por ello, esta investigación es de carácter cualitativo, pues lo que se buscó fue abordar la diversidad de conceptos en relación a la salud mental. Con el acompañamiento de un asesor de alto impacto, se brindaron herramientas para la búsqueda de bases de datos como Scopus, Scielo, entre otras plataformas. Asimismo, se usó la plataforma MyLoft, la cual con nuestro correo institucional da la alternativa de obtener recursos como libros y artículos. De este modo, también se buscaron teorías en base a la categoría de estudio, para lo cual se tuvo la guía de la IA en la búsqueda del fenómeno a estudiar. Cada información encontrada se almacenó en Mendeley, lo cual sirvió para implementar las citas y referencias, simplificando la recopilación y organización de la información en la tesis.

Asimismo, mediante la resolución de líneas de investigación, se estableció el diseño y desarrollo curricular de acuerdo al título de investigación. Con dicha información se desarrolló una matriz de categorización apriorística para destacar la categoría base, objetivos generales y específicos, y subcategorías. Para su elaboración se usó Excel. Por otro lado, se utilizó Microsoft Word 365 y Google Documentos por sus funciones de revisión de redacción a través de Audio Active. Todo este procedimiento tiene un carácter ético y de rigor científico.

3.1. Tipo y diseño de investigación

En mi investigación se usó el diseño utilizado es no experimental, método hermenéutico.

3.2. Las categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Verán una mesa donde se puede ver. Tabla 1. Composición de la categoría central con la salud mental como categoría principal; dividido en 3 subcategorías principales apriorísticas y 3 subcategorías menores; comprensible en el marco de un proceso lógico deductivo con previa justificación teórica. Tabla 1. Matriz de

clasificación previa Categoría base Propósito específico Subcategoría, salud mental. Definiciones de los términos burnout, resiliencia, autocuidado, apoyo social, estrés laboral y salud mental en docentes universitarios en los diferentes cambios vertiginosos durante la gestión educativa, también es bueno saber sobre el estrés laboral en cuanto al agotamiento, depresión y ansiedad que pueda surgir oh sufrir los docentes y no debemos dejar de lado y también dar a conocer sobre el tiempo que uno labora en realizar una planificación de competencias, capacidades y así desarrollar una buena ejecución y se llegue a una evaluación formativa en bien de los estudiantes.

En el Anexo se presenta la matriz de categorización apriorística. (véase tabla 01)

Tabla 01: *Matriz de categorización apriorística*

Categoría Base	Subcategoría	Subcategoría
Salud mental	Concepto	Burnout
		Resiliencia
		Autocuidado
		Apoyo social
		Prevención del estrés laboral
		Bienestar psicológico
	Estrés laboral	Agotamiento
		Ansiedad
		Depresión
	Tiempo laboral	Planificación
		Ejecución
		Evaluación

Fuente propia

3.3. Escenario de estudio.

Por consiguiente, se usó la plataforma ZOOM, el cual tenemos la oportunidad de realizar la grabación de los 5 entrevistados para dicha investigación, siendo especialistas en el área estudiado, también se usó el Google drive para el almacenamiento de las grabaciones con un carácter privado pero accesible.

3.4. Participantes

Por ende, los expertos que consideré para mi investigación fueron especialistas y profesionales en el rubro de la psicología, siendo profesionales de la educación y la salud; expertos en temas de salud; y sobre todo con una adecuada estabilidad y armonía con relación con la salud mental: por otra parte, docentes que vienen

laborando en diferentes instituciones educativas públicas en la enseñanza de las diversas áreas donde desarrollan sus experiencias de aprendizaje, es por ello que, los expertos a quienes se les han realizado son nacionales, las cuales son los siguientes:

Experto 01

Licenciado en Psicología, Magister en Docencia Universitaria y Doctor en Psicología; experiencia laboral de 34 años con amplio conocimiento y dominio de la psicología, la pedagogía y administración de los Recursos Humanos. Especialización en Gestión de Recursos Humanos. Experiencia como Psicoterapeuta y Docente Universitario en pre y posgrado (maestrías y doctorados), manejo adecuado de las relaciones humanas, de la salud mental integral, tanto individual como grupal, en el ámbito laboral, familiar y juvenil.

Experto 02

Catedrático en la Escuela Profesional de Psicología, Docente y tutor virtual de la Maestría de Psicología Educativa. Brindando los cursos de Coaching Profesional, Habilidades Blandas y Metodología de la Investigación. Docente de las asignaturas de psicología general, psicología del desarrollo, psicología del aprendizaje, psicología educativa, escuela de padres, educación y familia.

Asesor temático de proyecto y desarrollo de tesis. En la actualidad dictando el curso de Desarrollo de las Competencias Laborales en distintas escuelas (ingeniería civil, ingeniería ambiental, arquitectura, educación, traducción, comunicación) con el objetivo de brindar a los alumnos de 8vo ciclo las suficientes herramientas y estrategias para desarrollar sus habilidades blandas y mejorar su nivel empleabilidad.

Experto 03

Psicólogo y Administrador. Mi trayectoria incluye 6 años como Psicólogo Independiente en Adolescentes, Jóvenes y Adultos. Trayectoria de más de 15 años liderando equipos de trabajo. Conocimiento de procesos productivos, administrativos, calidad, cultura, entrenamiento, capacitación y gestión del talento. Control logístico y financiero. Procesos de reclutamiento, selección, inducción y

desarrollo de colaboradores. Reconocimiento como Gerente del año en diversos periodos en Franquicias Internacionales de la Organización de Marcas Delosi (KFC, Pizza Hut, Burger King, Chilis, Starbucks, Pinkberry, Madam Tusan)

Experto 04

Psicóloga clínica-orientadora en sexualidad humana y Maestra en Docencia Universitaria y Docente en la Universidad Cesar Vallejo

Experto 05

Doctor de especialidad y actualmente trabaja en la Universidad Cesar vallejo

Los participantes deben ser docentes universitarios con riesgo a sufrir deterioro en su salud mental, los cuales deben cumplir con los requisitos en inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión

Dentro de los criterios de inclusión se consideraron: ser docente universitario con una carga laboral excesiva más de sus horas asignadas, trabajar con alumnos universitarios.

Criterio de exclusión.

Por consiguiente, dentro de los criterios de exclusión se consideró: ser docente universitario con varias fallas al dictar clases, trabajar en universidades privados o nacionales.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se realizó para la entrevista fue con una guía semiestructurada constituida con 18 ítems (preguntas). Se utilizó la plataforma ZOOM; para la recolección de la información, mediante un internet corporativo, programada días antes con una disposición por parte del informante, realizándose hasta el momento la entrevista en la hora y día programada con el experto, por consiguiente se envió mediante correo las preguntas referentes a la salud mental en docentes universitarios como categorías base y con las subcategorías conocer los conceptos en el término burnout, resiliencia, autocuidado, apoyo social, prevención en la estrés laboral y en el bienestar psicológico, pasando a la subcategoría en estrés

laboral y que nos aporta en cuanto a la ansiedad, depresión y agotamiento, y finalmente sobre la subcategoría en el tiempo laboral en la planificación, ejecución y evaluación.

Sobre la técnica de la entrevista semiestructurada Miguel Martínez /2013) nos da a conocer que podemos definir como una conversación amistosa, entre el entrevistador y el experto, en donde el entrevistador es el oidor y guía el curso de la entrevista con el propósito que las respuestas sean pertinente y claras sobre la salud mental en los docentes universitarios, a su vez que serán de gran ayuda para mi investigación.

3.6. Procedimiento.

Asimismo, se elaboró una investigación pertinente sobre la salud mental, para luego dar a conocer el problema que se requiere dar solución, plasmado en la matriz de categorización apriorística en donde se especifica la problemática, objetivo general, específicos, base, subcategorías con sus preguntas abiertas para entregar a los participantes, se realizó una búsqueda más profunda sobre el marco teórico con antecedentes nacionales e internacionales, artículos científicos teniendo presente la base teórica en salud mental, invitando a los participantes para la aplicación del instrumento del cuestionario, utilizando la técnica de la entrevista, utilizando la plataforma ZOOM corporativo, por un espacio de 45 minutos, se tuvo como objetivo de realizar la entrevista con preguntas abiertas , de 18 ítems, donde dichas preguntas están relacionadas a la salud mental que aquejan a los docentes universitarios, teniendo un consentimiento por parte de los expertos para ser grabado, para luego realizar la de grabación de cada docente entrevistado y pasar a realizar la discusión de los resultados para escribir las conclusiones y posibles propuestas sobre la investigación.

3.7. Rigor científico.

Es en donde se trata que la investigación tenga una competencia muy bien definida con la intención positiva de llegar a cumplir el objetivo trazado y esto se realizará con tener presente los siguientes cuidados para una investigación favorable en los docentes universitarios.

Dependencia o Confiabilidad lógica. Nos da a conocer que debemos tener datos muy estables sobre lo que se está investigando y que sea complejo ya que se tiene como objetivo el no perder el camino para poder resolver el problema de nuestra investigación.

Credibilidad o valor de la verdad. Este criterio nos ayuda a evidenciar la información obtenida ya sea de los fenómenos investigados y de las experiencias humanas o sea de los expertos entrevistados, dichas investigaciones pueden ser reales o verdaderos y puedan generar nuevas teorías.

Transferibilidad o aplicabilidad. Se refiere a que los resultados estén relacionados con las situaciones a investigar, en donde nos ayudaran a que dichas investigaciones sean transferibles al contexto que se debe aplicar. (Fernández 2006) nos aclara que es muy necesario trabajar con transferencias, instrumentos, fases o contextos en cuanto a la similitud de quien investiga y así demostrar la transferencia en las investigaciones.

La auditabilidad. Este criterio es para tener en cuenta la rectitud de los estudios realizados por los investigadores oh por quien está siendo investigando y así llegar a las conclusiones esperadas, y así se pueda comparar de acuerdo a la investigación realizada. Por ende, toda la información de las entrevistas se verá reflejadas mediante los links de acceso privado pero accesible, las cuales se presentan en el siguiente cuadro: (Véase la tabla 02)

Tabla 02: *Entrevista publicada*

Participante	Enlace Web
Experto 01	https://n9.cl/pq4up
Experto 02	https://n9.cl/b5ews
Experto 03	https://n9.cl/lepbr
Experto 04	https://n9.cl/d6ppft
Experto 05	https://n9.cl/z5f8o

Fuente Propia

3.8. Método de análisis de la información.

Toda la información que se recogió mediante las entrevistas personales, fueron revisadas y grabadas con la finalidad de corroborar que toda información de las categorías y subcategorías queden claras y precisas para el posterior análisis; de

esta manera, para el procesamiento de la información se utilizó el programa Atlas ti en su novena versión para una interpretación rápida (Monje Álvarez, 2011; Aguilar, 2012); adicionalmente, el proceso de análisis se mejoró; toda vez que, se hizo uso de la AI de OpenAI para mayor objetividad, los organizadores gráficos fueron realizados según lo sugieren (Rojas *et al.*, 2022) y finalmente, para los hallazgos y discusiones se usó la herramienta de AI, llamada Claude.

3.9. Aspectos éticos.

Se refiere a conjuntos y principios que nos ayudan a describir lo bueno y lo malo de la actividad y así poder mejorar. Kospell también nos habla de tener una ética de los conocimientos a través de la universalidad e imparcialidad, esto nos da a entender que las evidencias presentadas por los investigadores deben perseguir una verdad desinteresada, de lo contrario la investigación puede resultar muy mal y poner entre dicho la credibilidad, autenticidad de los investigadores.

IV. Resultados y Discusión

En el siguiente trabajo de investigación sobre la “Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”, se utilizó las herramientas del Atlas ti 9 y Mindomo para confrontar o tener más claro sobre el tema de la salud mental en docentes universitarios y así estar más preparados para poder dar posibles soluciones para dicho problema que aqueja hoy en día.

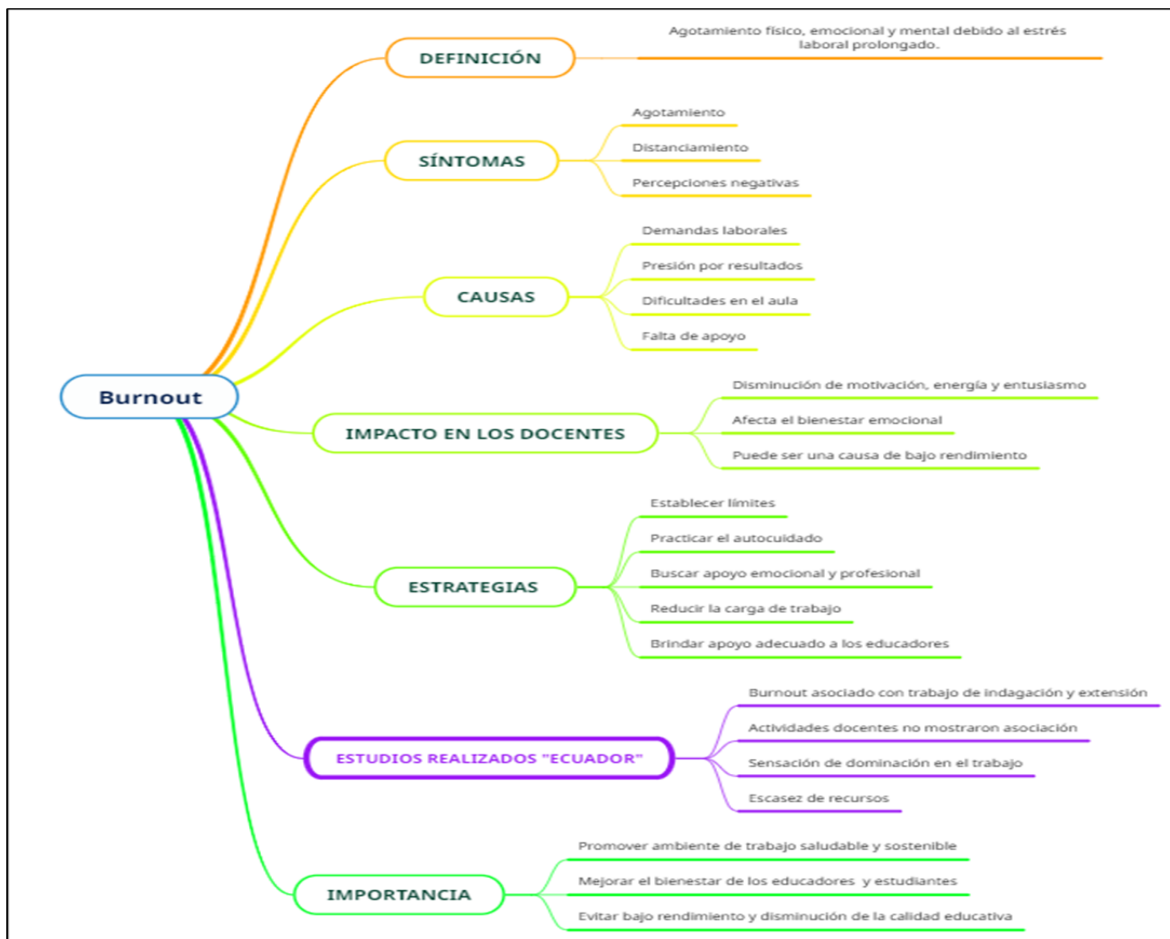
Por consiguiente, los siguientes conceptos responden al objetivo específico de Conceptualizar la terminología relacionada con la salud mental del profesorado; así se tienen:

Burnout, refirió a un síndrome reconocido que implicó un agotamiento físico, emocional y mental prolongado debido a una prolongada exposición al estrés laboral afectando a la salud mental. Los educadores experimentaron una sensación de agotamiento extremo, distanciamiento emocional hacia el trabajo y percepciones negativas hacia sus tareas y relaciones laborales, siendo, las causas del "burnout" en docentes pudieron atribuirse a las demandas del trabajo, la presión por obtener resultados, dificultades en el aula y la falta de apoyo o reconocimiento, por ello, este síndrome pudo haber afectado negativamente su motivación, energía, entusiasmo y bienestar emocional, es así que, para abordar el "burnout", fue fundamental que los docentes establecieran límites, practicarán el autocuidado y buscarán apoyo emocional y profesional cuando fue necesario. Además, las instituciones educativas y los responsables de políticas tomaron medidas para reducir la carga de trabajo y brindar el apoyo adecuado a los educadores, por otro lado, un estudio realizado se encontró que, entre los educadores universitarios de Ecuador, el "burnout" se asoció significativamente con el trabajo de indagación y extensión, mientras que las actividades docentes no mostraron una asociación clara con este síndrome, esto pudo haberse debido a la sensación de dominación en el trabajo y la escasez de recursos para llevar a cabo las tareas de manera efectiva. Por lo mismo que, el "burnout" en docentes fue un esfuerzo físico, emocional y mental propiciado por el estrés laboral prolongado, el cual, reconocer y abordar este síndrome fue esencial para promover un ambiente de trabajo saludable y sostenible tanto para los educadores como para los estudiantes. (véase figura 1)

carga de trabajo, también pudieron haber tenido un impacto significativo en la aparición del síndrome.

En general, la información proporcionada por el estudio de Llaja y Reyes respaldó el concepto de "burnout" como un síndrome relacionado con el agotamiento laboral, pero también destacó la importancia de considerar las diferentes actividades laborales y las condiciones específicas de trabajo para comprender completamente cómo se manifiesta este síndrome en educadores universitarios, el cual, en los resultados del estudio pudieron haber sido útiles para orientar estrategias de prevención y abordaje del "burnout" en el ámbito educativo. (véase figura 2)

Figura 2
Burnout



Fuente: Mindomo

Finalmente, la teoría emergente de Burnout, es la teoría de Burnout en docentes, propuso que el "burnout" en docentes estaba estrechamente relacionado con el tipo de trabajo que realizaban dentro de sus instituciones educativas, el cual, se observó que el "burnout" se asociaba significativamente con el trabajo de indagación y

extensión, lo que sugirió que ciertas responsabilidades laborales específicas podían ser más propensas a generar este síndrome. Por otro lado, una de las características distintivas de esta teoría fue que las actividades docentes en sí mismas no parecían mostrar una asociación clara con el "burnout". Esto sugirió que las tareas directamente relacionadas con la enseñanza y la interacción con los estudiantes no fueron las principales causas del agotamiento físico, emocional y mental prolongado que condujo al "burnout".

Así mismo, se observó que factores contextuales en el entorno laboral desempeñaron un papel crucial en la aparición del "burnout" en los docentes. Dos factores clave identificados fueron la sensación de dominación en el trabajo y la escasez de recursos para llevar a cabo las tareas de manera efectiva. La sensación de dominación en el trabajo pudo deberse a una serie de factores, como una excesiva jerarquización dentro de la institución educativa, dependencia en la toma de acciones o una cultura laboral tóxica. Esto llevó a que los docentes experimentaran un agotamiento extremo debido a la falta de control y flexibilidad en su trabajo diario. Además, la escasez de recursos, como el tiempo, el apoyo administrativo y los materiales educativos, aumentó la carga de trabajo y la presión sobre los docentes, lo que contribuyó al desarrollo del "burnout".

Resiliencia fue definida como la habilidad de superar adversidades o conflictos que pudieron haber surgido en la vida, adaptándose y recuperándose frente a circunstancias difíciles con el propósito de salir fortalecido de ellas, así mismo, implicó una actitud activa y la habilidad de aprender de las dificultades, no simplemente resistir o aguantar. La resiliencia pudo desarrollarse y fortalecerse a lo largo del tiempo mediante la práctica y el apoyo adecuado, lo que nos permitió adaptarnos, aprender de nuestras experiencias y encontrar recursos internos y externos para superar obstáculos.

Cabe señalar que, en el ámbito de la docencia, la resiliencia fue considerada como un mecanismo de defensa que los profesionales pudieron haber utilizado para afrontar las responsabilidades y demandas del trabajo, así como las situaciones imprevistas y de aprendizaje, es así que, tanto los docentes a tiempo completo como a tiempo parcial pudieron haberse beneficiado de la resiliencia para afrontar los desafíos de la vida laboral y educativa, por ende, la resiliencia proporcionó

otro lado, los maestros menos resilientes mostraron mayor fatiga y apatía laboral, lo que sugirió que la resiliencia jugó un papel importante en la capacidad de afrontar los desafíos y mantener una actitud más positiva frente a las demandas laborales. Así mismo, en la investigación también destacó que algunas variables personales, como las emociones, la empatía, los rasgos resistivos y la autoeficacia, fueron factores protectores que nos permitieron hacer frente a las peticiones laborales y protegernos del síndrome de "burnout". Estas variables personales pudieron haber fortalecido la resiliencia de los maestros y ayudarlos a enfrentar el estrés y las tensiones asociadas con su trabajo. La correlación encontrada entre la resiliencia y la capacidad para superar dificultades fue consistente con el concepto previamente presentado, donde la resiliencia se definió como la capacidad de una persona para adaptarse y recuperarse frente a situaciones difíciles en la vida. La capacidad de aprender de las dificultades y verlas como oportunidades de aprendizaje también se alineó con los resultados del estudio mencionado, que mostró cómo los maestros más resilientes pudieron haber mantenido una actitud más positiva y constructiva ante las demandas laborales. (véase figura 4)

Figura 4
Resiliencia



Fuente: Mindomo

Finalmente, la teoría emergente sobre la Resiliencia, es la Resiliencia en el contexto docente, el cual, propone que la resiliencia en el contexto docente es un constructo clave que influye en la capacidad de los maestros para enfrentar y superar situaciones difíciles en el trabajo. Así mismo, la resiliencia se caracteriza por fortalecer las potencialidades de los maestros y así pueda manejar situaciones adversas, convirtiéndolas en oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal y profesional. Así mismo, esta teoría sugirió que la resiliencia estaba estrechamente

relacionada con la superación de dificultades en el trabajo. Los maestros más resilientes eran capaces de enfrentar las demandas laborales y ver los desafíos como oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y mejorar su desempeño. Además, la resiliencia estaba asociada con una mayor felicidad y una mayor capacidad para afrontar las peticiones laborales, lo que les permitía mantener una actitud positiva y constructiva ante las responsabilidades del trabajo. Por otro lado, los maestros menos resilientes pueden experimentar fatiga y apatía laboral, lo que aumenta el riesgo de padecer el síndrome de "burnout". La falta de resiliencia puede hacer que los maestros se sientan abrumados y agotados por las demandas del trabajo, lo que afecta negativamente su bienestar emocional y su satisfacción laboral. En esta teoría emergente, la resiliencia en el contexto docente fue vista como un factor crucial para mantener la SM y el bienestar de los facilitadores. Aquellos con mayores niveles de resiliencia tuvieron la capacidad de enfrentar el estrés y las dificultades laborales, aprendiendo de ellas y encontrando formas efectivas de manejarlas. La resiliencia, por tanto, no solo implicó la capacidad de superar obstáculos, sino también la capacidad para mantener una actitud positiva y proactiva frente a las demandas del trabajo. A través de la resiliencia, los maestros pudieron transformar las situaciones difíciles en oportunidades de crecimiento y desarrollo, lo que impactó directamente en su satisfacción laboral y bienestar emocional. En resumen, esta teoría emergente destacó la relevancia de la resiliencia en el contexto docente, señalando que aquellos maestros más resilientes tuvieron una mayor capacidad para enfrentar y superar dificultades en el trabajo, lo que se tradujo en una mayor felicidad y satisfacción laboral. Por otro lado, la falta de resiliencia pudo haber conducido a una mayor fatiga y apatía, aumentando el riesgo de "burnout" en el ámbito docente. La resiliencia, por tanto, jugó un papel fundamental en el bienestar y la SM de los maestros, permitiéndoles mantenerse fuertes y sean capaces de enfrentar los retos que pudieron haber surgido en su profesión.

Autocuidado se refería a la responsabilidad individual que tenía cada persona de cuidar de sí misma en todos los aspectos: físico, emocional y psicológico. Era considerado fundamental para mantener un equilibrio saludable en la vida y prevenir enfermedades mentales. Implicaba conocerse a uno mismo, desarrollar un autoconcepto sólido y ser consciente de nuestras emociones y necesidades. Así

mismo, para practicar el autocuidado, se consideraba importante contar con herramientas adecuadas, como las auto instrucciones, para dar indicaciones positivas y motivadoras. También se reconocía que era fundamental buscar ayuda cuando fuera necesario, para la toma de acciones y mejorar el estatus de vida, incluyendo mantener una alimentación saludable, buscar capacitación y desarrollo personal, cuidar las relaciones interpersonales y llevar un estilo de vida equilibrado. Por otro lado, el autocuidado en los docentes era especialmente relevante, ya que les permitía desempeñar sus actividades de manera eficiente y cultivar las adversidades de la vida profesional. La pandemia había resaltado la importancia del autocuidado en todos los ámbitos de la vida, incluida la labor docente, también, destacó la importancia de enseñar a los docentes sobre el autocuidado mediante diferentes actividades, lo que les ayudaba a ser conscientes de cómo debían cuidarse y a reconocer los signos de estrés. Esto reafirmó la relevancia del autocuidado como una herramienta para mantener el bienestar y prevenir problemas de salud mental en el ámbito docente. En cuanto a, el autocuidado fue una responsabilidad individual que contribuía al bienestar físico, emocional y psicológico. Era esencial para los docentes y todas las personas en general, ya que les permitía ser conscientes de sus necesidades y cuidar de sí mismos de manera adecuada, convirtiéndolos en profesionales más completos y resistentes ante las dificultades de la vida. (véase figura 5)

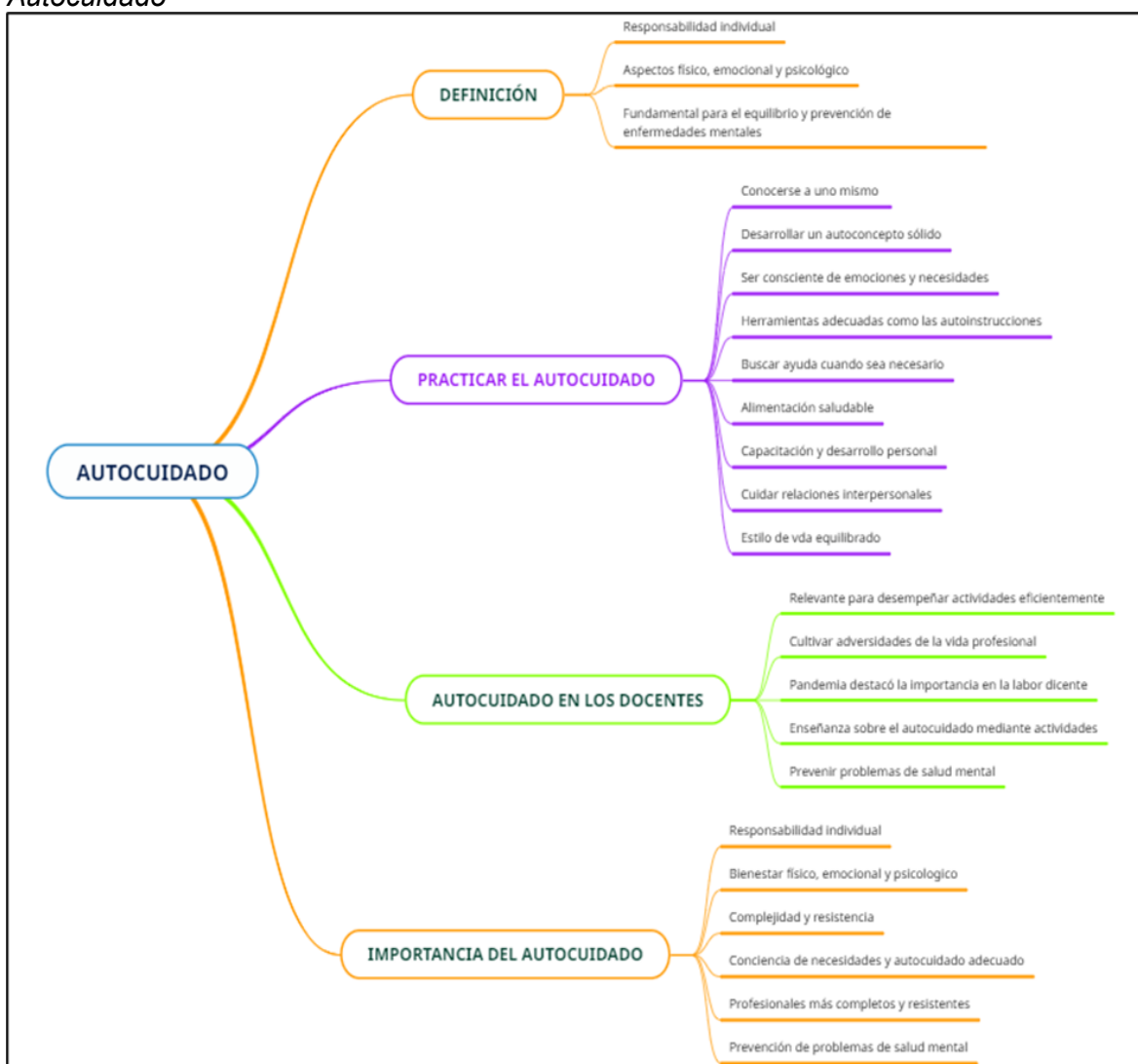
Figura 5
Autocuidado



Fuente: Atlas TI 9

El concepto entregado sobre el autocuidado en el contexto de los docentes se alineó con lo mencionado por Gaytán (2017), es así que, ambas perspectivas resaltaron la importancia de que los docentes fueran conscientes de su responsabilidad individual para cuidar de sí mismos en todos los aspectos: físico, emocional y psicológico. Así mismo, el estudio de Gaytán (2017) sugirió que se podían realizar diferentes actividades para enseñar a los docentes sobre el autocuidado, las cuales, estas actividades podían haber tenido como meta para crear conciencia sobre la relevancia de cuidarse a sí mismos y reconocer los diferentes signos de estrés que pudieron haber afectado su bienestar. Por otro lado, el autocuidado fue una herramienta crucial para mantener el equilibrio y prevenir enfermedades mentales, especialmente en el exigente entorno laboral de los docentes, ya que, al ser conscientes de sus emociones, fortalezas y debilidades, los docentes pudieron haber desarrollado un autoconcepto sólido y fortalecido su inteligencia emocional para enfrentar los desafíos profesionales de manera más efectiva. Las actividades propuestas por Gaytán (2017) pudieron haber incluido la promoción de estrategias para el manejo del estrés, la importancia de buscar ayuda cuando fuera necesario y el fomento de una cultura de autocuidado en el ambiente escolar. Estas acciones pudieron haber ayudado a los docentes a reconocer la relevancia del autocuidado y a adoptar prácticas más saludables en su vida cotidiana. Así mismo, tanto el concepto entregado como el estudio de Gaytán (2017) enfatizaron la relevancia del autocuidado en el ámbito docente, para la toma de concienciación y la ejecución de estrategias para cuidar de sí mismos fueron fundamentales para que los docentes pudieran haber enfrentado los desafíos laborales y mantener un bienestar físico y emocional óptimo. Al cultivar el autocuidado, los docentes pudieron haber fortalecido su capacidad para cuidar de sus estudiantes y, al mismo tiempo, mantener una salud mental positiva y un rendimiento profesional satisfactorio. (*véase figura 6*)

Figura 6
Autocuidado



Fuente: Mindomo

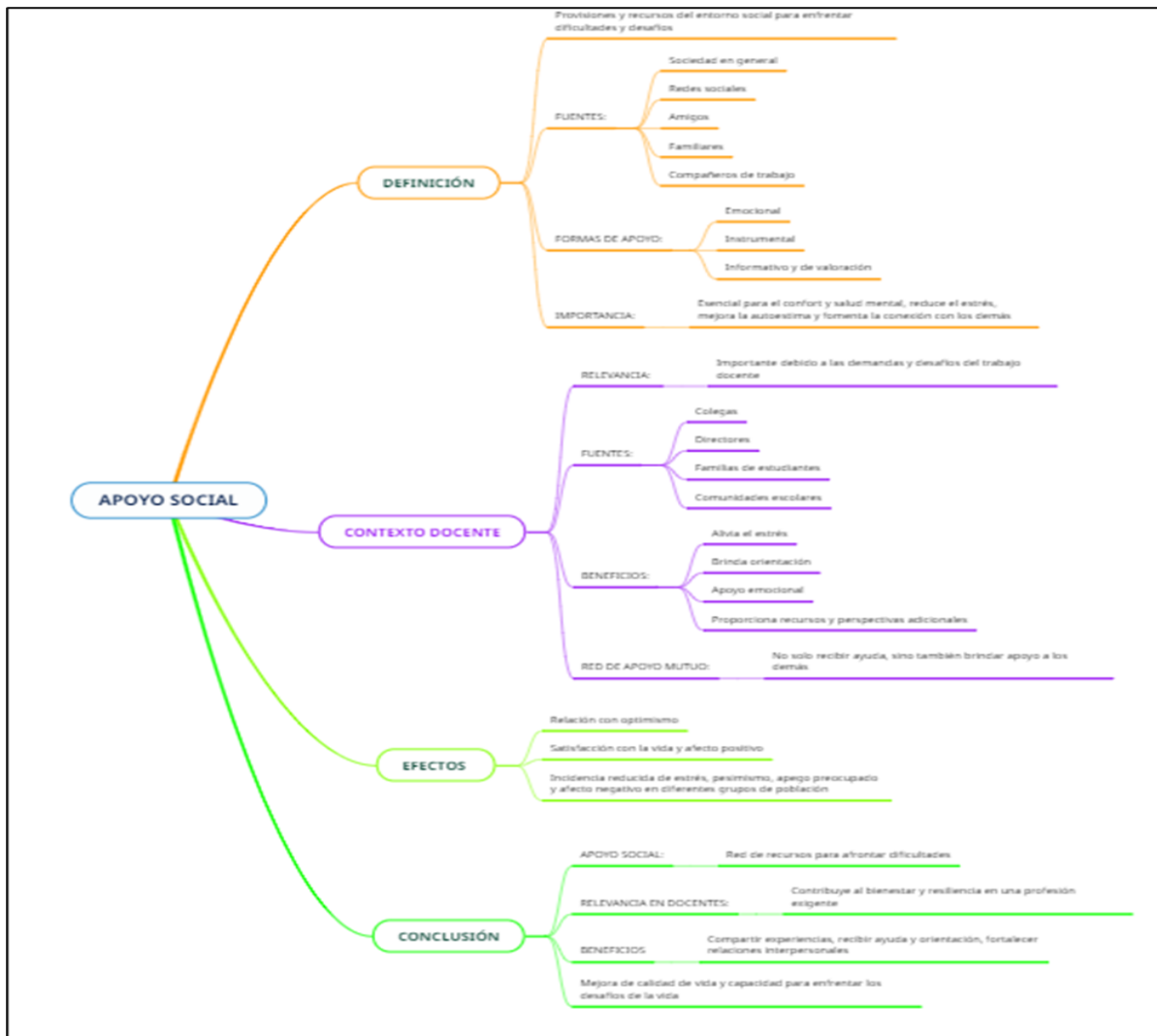
Finalmente, la teoría emergente del autocuidado propone que es un proceso esencial que involucra el conocimiento y la comprensión de uno mismo, el desarrollo de un autoconcepto sólido y la conciencia de las emociones y necesidades propias. Además, se destacó la importancia de utilizar herramientas adecuadas, como las auto instrucciones, para promover prácticas saludables y acogedoras en todas las fases de la vida. El autocuidado fue considerado como un aspecto esencial en la vida de las personas, implicando el reconocimiento de cuándo era necesario buscar ayuda, ya sea a nivel emocional, psicológico o físico, para enfrentar adecuadamente las situaciones difíciles. En ese entonces, se comprendió que una alimentación saludable, la capacitación y desarrollo personal, así como el cuidado de las relaciones interpersonales, eran elementos

fundamentales que contribuyen al equilibrio y bienestar general de las personas. La teoría respaldó la idea de que un estilo de vida equilibrado, que incluía tiempo para el descanso, el disfrute y el autocuidado, era crucial para mantener una salud mental positiva y prevenir problemas relacionados con el estrés y la carga laboral.

Apoyo social se refería a las provisiones y recursos que una persona recibía de su entorno social para enfrentar y superar dificultades o desafíos, es así que, este apoyo podía provenir de diversas fuentes, como la sociedad en general, redes sociales, amigos, familiares y compañeros de trabajo. Se manifestaba a través de diferentes formas, como el apoyo emocional, instrumental, informativo y de valoración, el cual, se comprendía que el apoyo social era esencial para el confort y la SM de las personas, ya que podía reducir el estrés, mejorar la autoestima y promover una sensación de pertenencia y conexión con los demás. En el contexto de los docentes, se reconocía que el apoyo social jugaba un papel relevante debido a las demandas y desafíos del trabajo. Podía provenir de colegas, directores, familias de los estudiantes y comunidades escolares, y se consideraba fundamental para aliviar el estrés, compartir experiencias y recibir orientación y apoyo emocional. En aquel entonces, se apreciaba que el apoyo social también proporcionaba recursos y perspectivas adicionales para enfrentar los desafíos. Además, se entendía que no se trataba solo de recibir ayuda, sino también de brindar apoyo a los demás, creando una red de apoyo mutuo y fortaleciendo las relaciones interpersonales. Se había observado que el apoyo social estaba relacionado con optimismo, satisfacción con la vida, afecto positivo, así como una menor incidencia de estrés, pesimismo, apego preocupado y afecto negativo en diferentes grupos de población. En conclusión, en el pasado se comprendía que el apoyo social era una red de recursos que las personas recibían de su entorno social para afrontar las dificultades. Era considerado una pieza clave para el bienestar y la salud mental, y en el contexto de los docentes, se consideraba de especial relevancia debido a la naturaleza exigente de su profesión. El apoyo social brindaba la posibilidad de compartir experiencias, recibir ayuda y orientación, y fortalecer las relaciones interpersonales, lo que contribuía a una mejor calidad de vida y a una mayor resiliencia frente a los desafíos de la vida. (véase figura 7)

Estos hallazgos respaldan la relevancia del apoyo social como un factor influyente en la salud mental y el bienestar emocional de las personas. El hecho de que el apoyo social se relacione con indicadores de salud mental positiva indica que contar con una red de apoyo en el entorno social es crucial para promover un equilibrio emocional y psicológico. En resumen, el concepto de apoyo social presentado se alinea con los resultados de investigaciones como las de Domínguez Espinosa, Salas, Contreras y Procidano (2011), Vivaldi y Barra (2012), y Cárdenas. Estas investigaciones destacan la importancia del apoyo social en la promoción del bienestar cognitivo emocional y la salud mental positiva. Tener una red de apoyo en el entorno social contribuye a reducir el estrés, fomentar el optimismo y mejorar la calidad de vida en diversos grupos de población. (véase figura 8)

Figura 8
Apoyo Social



Fuente: Mindomo

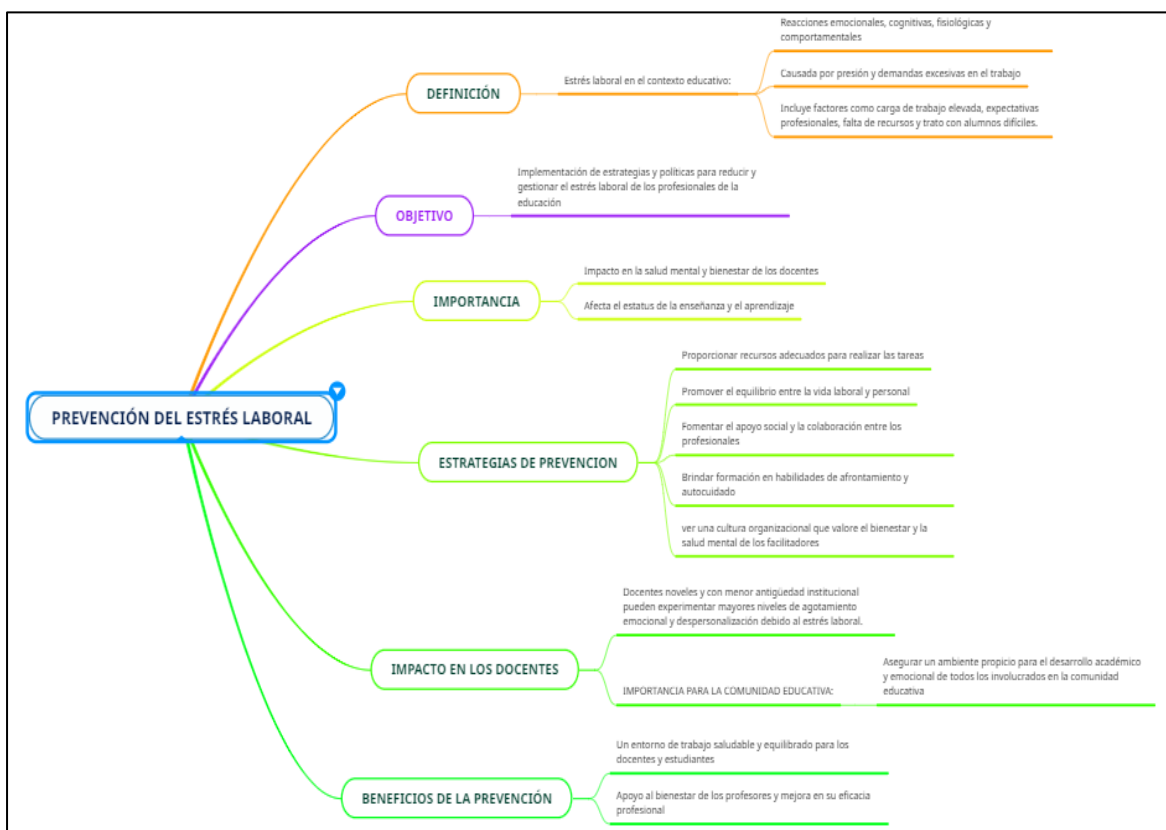
La Teoría del Ecosistema de Apoyo Educativo destaca la relevancia del apoyo social proporcionado por colegas, directores, familias de estudiantes y comunidades escolares en el contexto educativo. Esta teoría se basa en la idea de que un entorno escolar positivo y solidario es esencial para el bienestar académico, emocional y social de los estudiantes y educadores. La teoría sostiene que la combinación de diferentes fuentes de apoyo social en el entorno escolar crea un ecosistema de apoyo interconectado. Colegas que se apoyan mutuamente, directores que valoran y reconocen el trabajo de sus equipos docentes, familias involucradas en la educación de sus hijos y comunidades escolares comprometidas, trabajando en armonía, generan un ambiente que potencia el bienestar y el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad educativa. El apoyo social dentro del ecosistema educativo tiene un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes. Cuando los educadores se sienten apoyados y valorados, están mejor capacitados para brindar una educación de calidad, y cuando los estudiantes se sienten apoyados en el entorno escolar, están más motivados para aprender y participar activamente en el proceso educativo. El ecosistema de apoyo educativo contribuye a establecer vínculos emocionales sólidos entre los miembros de la comunidad escolar. La creación de relaciones de confianza, respeto y comprensión entre colegas, directores, familias y comunidades escolares fomenta un clima emocionalmente positivo que promueve el bienestar mental y emocional de todos los involucrados. Las instituciones educativas deben fomentar una cultura de apoyo y reconocimiento donde se valore la importancia del apoyo social. Esto implica celebrar los logros de los educadores, promover la colaboración entre colegas, involucrar activamente a las familias en la vida escolar y establecer lazos sólidos con las comunidades circundantes. Es fundamental implementar programas de orientación y formación para educadores, directores y familias, con el objetivo de sensibilizar sobre la relevancia del apoyo social en el desarrollo académico y emocional de los estudiantes. Estos programas pueden incluir estrategias de comunicación efectiva, resolución de conflictos y manejo del estrés. Las escuelas pueden establecer alianzas con organizaciones y recursos comunitarios para ampliar el apoyo social disponible. Estas colaboraciones pueden incluir programas de voluntariado, asesoramiento psicológico y actividades que fomenten la participación de la comunidad en la vida escolar. La Teoría del

Ecosistema de Apoyo Educativo subraya la importancia del apoyo social brindado por colegas, directores, familias de estudiantes y comunidades escolares en el éxito y bienestar de la comunidad educativa. Al establecer un ecosistema de apoyo sólido y cohesivo, las instituciones educativas pueden crear un entorno que fomente el aprendizaje significativo, la resiliencia y el desarrollo integral de todos los involucrados en el proceso educativo. El reconocimiento del valor del apoyo social en la educación es esencial para construir un futuro más prometedor para estudiantes y educadores.

La prevención del estrés laboral en el ámbito educativo se refería a la implementación de estrategias y políticas destinadas a reducir y gestionar el estrés laboral experimentado por los profesionales de la educación, así mismo, el estrés laboral en ese contexto se definía como las reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamentales causadas por la presión y demandas excesivas en el entorno de trabajo, incluyendo factores como la carga de trabajo elevada, las expectativas profesionales, la falta de recursos y el trato con alumnos difíciles, entre otros. Por otro lado, para abordar el estrés laboral en el sector educativo, era esencial proporcionar recursos adecuados para realizar las tareas, promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentar el apoyo social y la colaboración entre los profesionales, brindar formación en habilidades de afrontamiento y autocuidado, y promover una cultura organizacional que valorara el bienestar y la SM de los facilitadores. La prevención del estrés laboral no solo era importante para la SM de los profesionales de la educación, sino también para el estatus de la enseñanza y el aprendizaje. Por ello, en algunas investigaciones habían demostrado que los docentes noveles y con menor antigüedad institucional podían presentar mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización debido al estrés laboral. Era importante abordar este problema para apoyar el bienestar de los profesores y mejorar su eficacia profesional. Mediante la implementación de estrategias de prevención y gestión del estrés, las instituciones educativas podían promover un entorno de trabajo saludable y equilibrado, lo que a su vez beneficiaba tanto a los docentes como a los estudiantes. La prevención laboral en el sector educativo era crucial para asegurar un ambiente propicio para el desarrollo académico y emocional de todos los involucrados en la comunidad educativa. (véase figura 9)

laboral menciona estrategias como proporcionar recursos adecuados para realizar las tareas, promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentar el apoyo social y la colaboración entre los profesionales, brindar formación en habilidades de afrontamiento y autocuidado, y promover una cultura organizacional que valore el bienestar y la salud mental de los docentes. Estas estrategias son cruciales para abordar y reducir los niveles de estrés laboral experimentado por los docentes universitarios y, por ende, para mitigar el agotamiento emocional y la despersonalización que pueden surgir debido a la presión laboral. Además, la investigación de Sánchez y Clavería también destacó que estos factores de estrés laboral disminuyen con la edad, lo que respalda la importancia de la prevención y la gestión del estrés a lo largo de la carrera docente. Esto sugiere que la implementación de estrategias de prevención y apoyo durante toda la trayectoria profesional de los docentes puede contribuir a reducir los niveles de agotamiento emocional y despersonalización con el tiempo. En conclusión, el concepto de prevención del estrés laboral en el sector educativo es compatible con los hallazgos de Sánchez y Clavería (2005) sobre la relación entre el estrés laboral y el agotamiento emocional y despersonalización en profesores universitarios. La importancia de abordar el estrés laboral y proporcionar apoyo adecuado a los docentes es crucial para mejorar su bienestar y calidad de vida, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su desempeño profesional y en la calidad de la educación que brindan a los estudiantes. (véase figura 10)

Figura 10
Prevencción del estrés laboral



Fuente: Mindomo

Finalmente, el Modelo de prevención de estrés laboral emergió como una solución ante el creciente problema que afectaba a los profesionales de la educación superior, impactando negativamente su salud física y mental. Se había desarrollado con el enfoque en la implementación de estrategias y políticas efectivas para abordar esta preocupación. El modelo comenzaba con una evaluación exhaustiva del riesgo de estrés laboral en el entorno educativo superior. Se identificaban los factores estresantes específicos que afectaban a los profesionales, como la alta carga de trabajo, la falta de recursos, la presión por cumplir objetivos y las relaciones laborales conflictivas. Con esta información, se obtenía una visión clara del nivel de estrés presente en el ambiente laboral. Una vez identificados los factores estresantes, se implementaban políticas de apoyo y flexibilidad para promover un ambiente de trabajo más saludable. Se buscaba flexibilizar los horarios, reducir la carga de trabajo excesiva y proporcionar los recursos necesarios para realizar las tareas laborales de manera efectiva. Además, se fomentaba la colaboración y el trabajo en equipo para reducir la sensación de

aislamiento y aumentar el apoyo entre colegas. La promoción del bienestar psicológico era otro componente clave en el modelo. Se ofrecían programas de apoyo psicológico, como sesiones de asesoramiento y capacitación en habilidades de afrontamiento. También se alentaba a los profesionales a dedicar tiempo a actividades que les proporcionaran bienestar y redujeran el estrés. El reconocimiento y la recompensa adecuada por el trabajo realizado eran fundamentales para aumentar la motivación y reducir el desgaste emocional en los profesionales de educación superior. La institución valoraba y celebraba los logros de los profesionales, lo que aumentaba su satisfacción laboral y reducía la sensación de agotamiento.

Así mismo, la formación y capacitación eran aspectos esenciales en la prevención del estrés laboral. Se proporcionaba a los profesionales las habilidades necesarias para manejar el estrés y fortalecer su resiliencia emocional, lo que les permitía enfrentar de manera más efectiva los desafíos laborales.

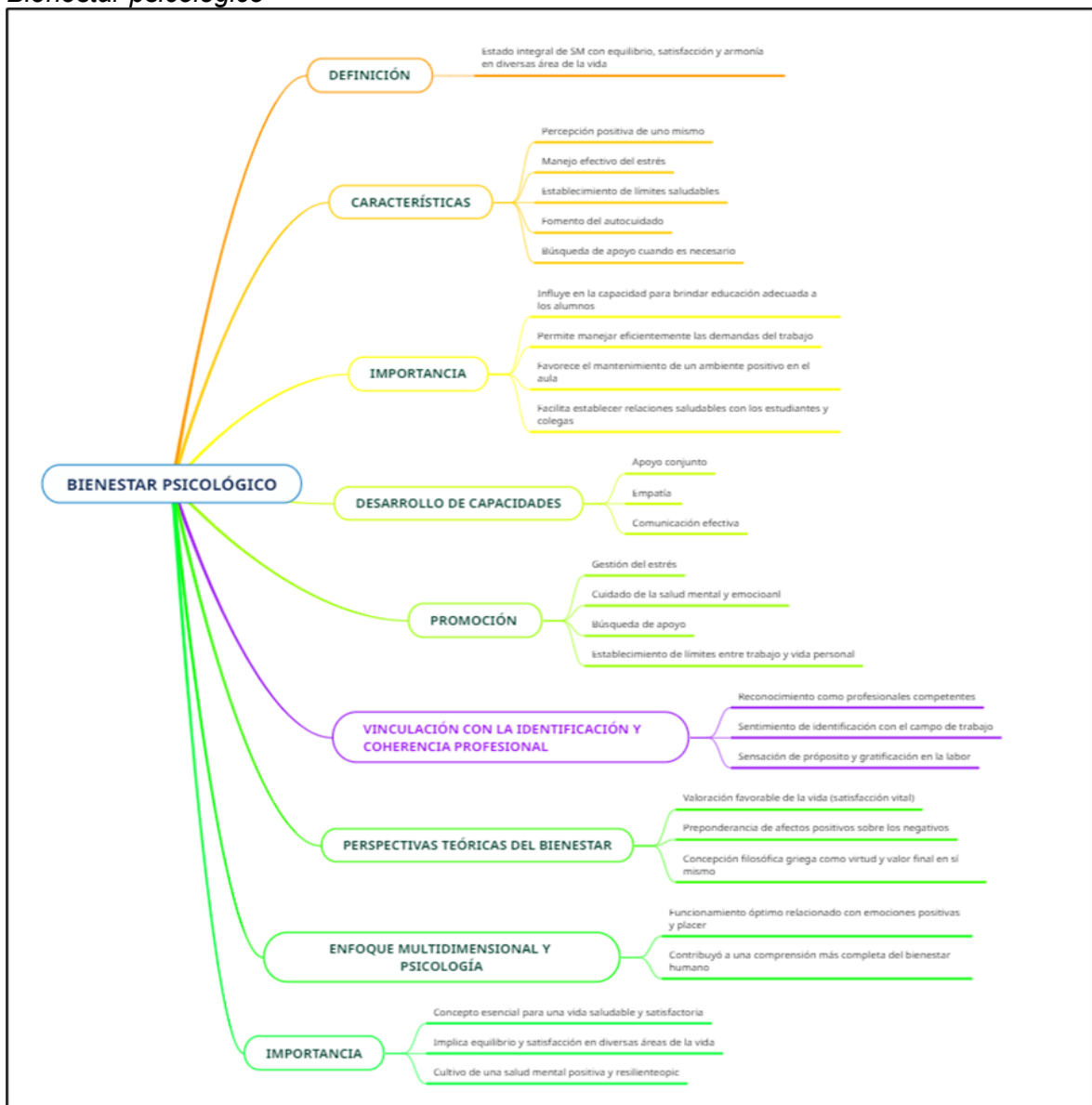
Bienestar psicológico se definió como un estado integral de SM en el que las personas experimentaron equilibrio, satisfacción y armonía en diversas áreas de sus vidas. No se limitó solo a la ausencia de problemas mentales, sino que implicó cultivar una salud mental positiva y resiliente. Este estado se caracterizó por tener una percepción positiva de uno mismo, manejar el estrés de manera efectiva, establecer límites saludables, fomentar el autocuidado y buscar apoyo cuando fue necesario. En el contexto de los docentes, el bienestar psicológico fue especialmente relevante, ya que influyó directamente en su capacidad para brindar una educación adecuada a los alumnos. Cuando los docentes se encontraban en un estado de bienestar psicológico, fueron capaces de manejar eficientemente las demandas del trabajo, mantener un ambiente positivo en el aula, establecer relaciones saludables con los estudiantes y colaborar efectivamente con sus colegas. Este bienestar se relacionó con el desarrollo de capacidades, como el apoyo conjunto, la empatía y la comunicación efectiva, lo que les permitió establecer relaciones satisfactorias tanto con sus estudiantes como con otros miembros del personal educativo. Para mantener este equilibrio en sus vidas, los docentes tuvieron que gestionar el estrés, cuidar de su salud mental y emocional,

buscar apoyo y establecer límites adecuados entre el trabajo y la vida personal, incluso en situaciones desafiantes.

El bienestar psicológico también se vinculó con la identificación y coherencia profesional, ya que los docentes tuvieron que reconocerse a sí mismos como profesionales competentes y sentirse identificados con su campo de trabajo. Esto les brindó una sensación de propósito y gratificación en su labor. En resumen, el bienestar psicológico abarcó un estado de equilibrio, satisfacción y armonía en el ámbito de la salud mental. Implicó cultivar una salud mental positiva, manejar el estrés de manera efectiva, establecer relaciones saludables y buscar apoyo cuando fue necesario. La promoción del bienestar psicológico en los docentes fue fundamental para su propio bienestar y para brindar una educación de calidad a sus alumnos. De acuerdo con las definiciones de Diener y Diener, el bienestar psicológico pudo agruparse en tres categorías: la valoración favorable que el individuo hizo de su vida (satisfacción vital), la preponderancia de afectos positivos sobre los negativos y la concepción filosófica griega que lo consideró una virtud y un valor final en sí mismo. El bienestar psicológico en su modelo desde una perspectiva no hedonista, donde el funcionamiento óptimo se relacionó con la generación de emociones positivas y placer. Propuso un enfoque multidimensional para comprender el bienestar humano, lo que sentó las bases para los principales modelos de la Psicología Positiva. El bienestar psicológico fue un concepto esencial para una vida saludable y satisfactoria, que implicó el equilibrio y la satisfacción en diversas áreas de la vida, así como el cultivo de una salud mental positiva y resiliente. En el contexto de los docentes, este estado fue fundamental para brindar una educación de calidad y mantener una relación positiva con los estudiantes y colegas. Las diversas perspectivas teóricas y enfoques multidimensionales contribuyeron a una comprensión más completa del bienestar humano. (véase *figura 11*)

Positiva y que propone un enfoque multidimensional para comprender el bienestar humano. Este modelo se basa en elementos no hedónicos, es decir, no solo se enfoca en la búsqueda de placer y emociones positivas, sino en el funcionamiento óptimo y la generación de emociones positivas como resultado de ese funcionamiento. Este enfoque multidimensional propuesto por Ryff coincide con el concepto entregado, ya que ambos destacan la importancia de considerar diferentes aspectos para alcanzar el bienestar psicológico, como el equilibrio emocional, el manejo del estrés, las relaciones saludables y la búsqueda de apoyo. En conclusión, el concepto entregado sobre el bienestar psicológico se complementa con lo mencionado por Diener y Diener, así como con el modelo desarrollado por Carol Ryff. Ambas perspectivas enfatizan la relevancia del bienestar en la vida de las personas y proponen distintos enfoques para comprenderlo, lo que contribuye a una comprensión más completa y profunda de este importante aspecto de la salud mental humana. (véase *figura 12*)

Figura 12
Bienestar psicológico



Fuente: Mindomo

Teoría emergente del Bienestar Psicológico: La Teoría del Trípode Profesional

La Teoría del Trípode Profesional es una teoría emergente que explora cómo el reconocimiento como profesionales competentes, el sentimiento de identificación con el campo de trabajo y la sensación de propósito y gratificación en la labor se interconectan para promover el bienestar psicológico en individuos que desempeñan roles profesionales.

Reconocimiento como profesionales competentes: Este primer pilar de la teoría se centra en la importancia del reconocimiento y valoración de las habilidades, conocimientos y competencias del individuo en su campo laboral. Cuando los profesionales son reconocidos por su experiencia y capacidad para desempeñar su trabajo de manera eficiente, experimentan un aumento en su autoestima y confianza en sus habilidades. Este reconocimiento externo influye positivamente en su percepción de sí mismos y, por ende, en su bienestar psicológico.

Sentimiento de identificación con el campo de trabajo: El segundo pilar de la teoría se enfoca en la conexión emocional que los individuos establecen con su campo de trabajo. Cuando los profesionales sienten una identificación significativa con lo que hacen, es más probable que encuentren significado y propósito en su labor diaria. Esta conexión emocional y el sentido de pertenencia a su profesión les brindan una sensación de arraigo y satisfacción, lo que contribuye a su bienestar psicológico.

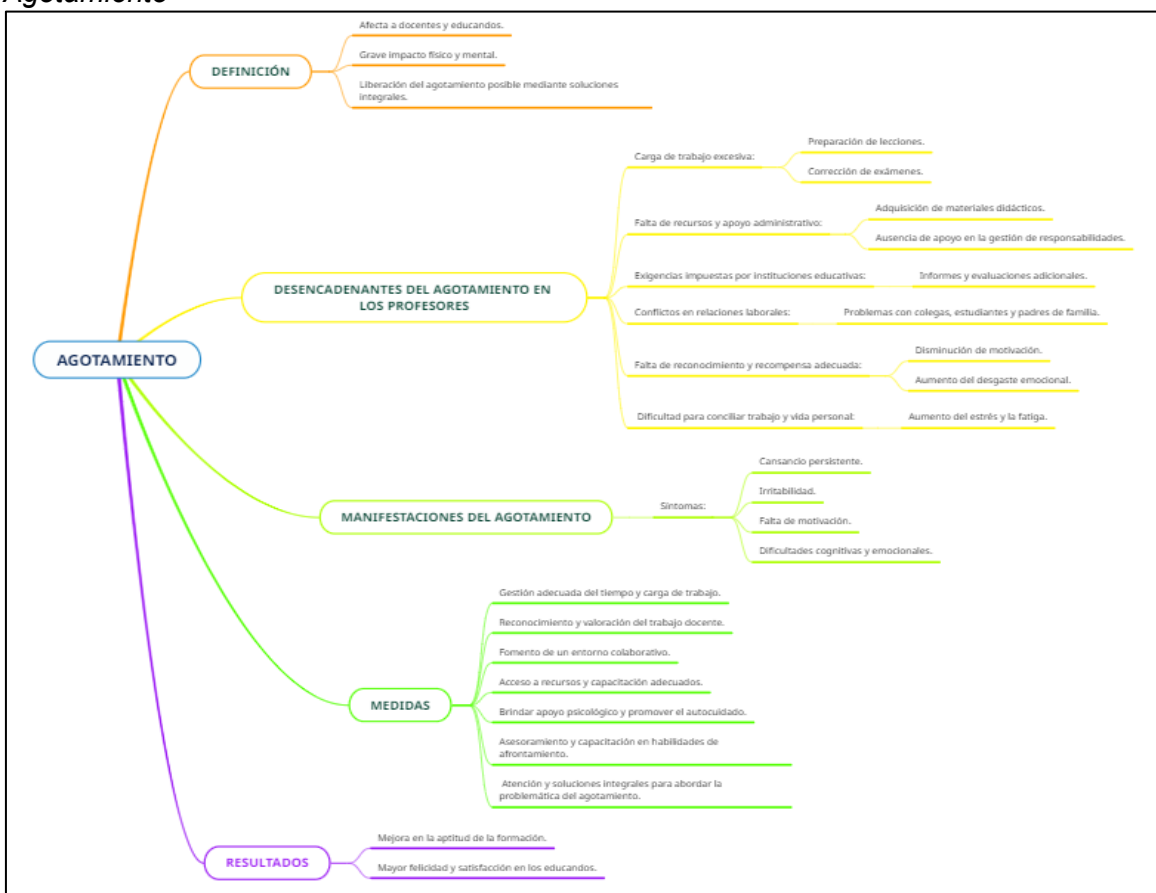
Sensación de propósito y gratificación en la labor: El tercer pilar de la teoría destaca la importancia de sentir un propósito claro en el trabajo y experimentar gratificación personal por las tareas y responsabilidades que desempeñan. Cuando los profesionales encuentran significado en sus acciones laborales y logran ver cómo su trabajo contribuye al bienestar de los demás o a metas más amplias, experimentan un mayor sentido de logro y realización. Esta sensación de propósito y gratificación está directamente relacionada con su bienestar psicológico, ya que proporciona una sensación de plenitud y satisfacción.

La interacción sinérgica de estos tres pilares del Trípode Profesional es lo que impulsa el bienestar psicológico en los individuos que forman parte de una profesión. Cuando un profesional se siente competente, identificado con su trabajo y experimenta propósito y gratificación en su labor, se crea un ambiente propicio para un bienestar psicológico óptimo. Esta teoría emergente resalta la importancia de considerar estos aspectos en el ámbito laboral para promover el bienestar integral de los individuos y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Agotamiento, Se refiere al ámbito educativo, tanto en docentes como en educandos, fue una preocupación significativa integró a sus graves efectos para la fortaleza física y mental. Pero se vio en los docentes, este agotamiento pudo haber sido liberado por diversos factores internos y externos que afectan su bienestar psicológico, por ello uno de los principales desencadenantes del agotamiento en los profesores fue la carga de trabajo excesiva, es así que docentes enfrentan una gran cantidad de tareas, desde la preparación de lecciones hasta la corrección de exámenes, lo que pudo haberlos sobrecargado física y mentalmente. Además, la falta de recursos y apoyo administrativo adecuados también pudo haber contribuido al agotamiento como la necesidad de la adquisición de materiales didácticos y la ausencia de apoyo en la gestión de las responsabilidades docentes pudieron haber aumentado el estrés y la presión. Asimismo, las exigencias impuestas por las instituciones educativas, como informes y evaluaciones, pudieron haber generado presión adicional y afectado el bienestar de los profesores, por lo tanto se debe disminuir los conflictos en las relaciones laborales ya que jugaron un papel importante en el agotamiento, además los problemas con colegas, estudiantes o padres de familia pudieron haber causado tensiones emocionales que agotaban a los docentes, Por lo tanto hizo mucha falta el reconocimiento y recompensa adecuado por el trabajo realizado por los educadores, se pudo haber disminuido la motivación y aumentado el desgaste emocional. Además, la dificultad para conciliar el trabajo docente con la vida personal también pudo haber contribuido al agotamiento. La inestabilidad entre la vida laboral y personal obtuvo un aumento en el estrés y la fatiga. Por lo mismo, el agotamiento en los profesores se ha manifestado a través de síntomas como cansancio persistente, irritabilidad, falta de motivación y dificultades cognitivas y emocionales, para encontrar estas problemáticas y promover el bienestar psicológico de los docentes, fue fundamental implementar medidas que animaran a tener un ambiente laboral más saludable y de apoyo. Esto incluyó una adecuada gestión del tiempo y la carga de trabajo, el reconocimiento y valoración del trabajo docente, el fomento de un entorno colaborativo y el acceso a recursos y capacitación adecuados. Por lo tanto, fue crucial brindar apoyo psicológico y promover la calidad del autocuidado y la SM en el ámbito educativo. Por consiguiente, es bueno proporcionar servicios de asesoramiento y capacitación en habilidades de afrontamiento que ayudó a los

generar tensiones y agotamiento en el ámbito educativo. Soares et al. (2019) también aportan información relevante sobre factores de riesgo adicionales, como los bajos salarios, la falta de recursos humanos y materiales, el aumento del ritmo y la intensidad de trabajo con énfasis en tareas administrativas, y la presión para aumentar la producción científica del profesor-investigador. Estos factores pueden sumarse y agravar el estrés laboral en el entorno educativo. En particular, Lima y Lima-Filho (2009) señalan la "presión por publicar" como un factor de estrés significativo entre los profesores investigadores. La búsqueda constante de aumentar la producción científica puede generar un ambiente "frenético" que conduce al cansancio, el estrés y la frustración. La prevención del estrés laboral en el ámbito educativo, tal como se describe en el concepto inicial, se vuelve aún más relevante y crucial en vista de los factores de riesgo identificados por estos estudios. La implementación de estrategias y políticas que aborden estos desafíos, como proporcionar recursos adecuados, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentar el apoyo social y la colaboración, y brindar formación en habilidades de afrontamiento y autocuidado, se convierte en una necesidad para mejorar el bienestar de los profesionales de la educación y, en última instancia, mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. En conclusión, la discusión de los estudios de Dworkin (2001), Soares et al. (2019) y Lima y Lima-Filho (2009) respalda y complementa el concepto entregado sobre la prevención del estrés laboral en el ámbito educativo, proporcionando una visión más completa de los factores de riesgo asociados y la importancia de abordar este problema para el bienestar y la salud mental de los profesionales de la educación. (véase figura 14)

Figura 14
Agotamiento



Fuente: Mindomo

Teoría Emergente: "La Teoría del Bienestar Educativo Integrado (TBEI)" La Teoría del Bienestar Educativo Integrado (TBEI) propone que existe una relación intrínseca entre el bienestar de los docentes y el rendimiento académico y la felicidad de los educandos. Esta teoría se basa en la premisa de que el agotamiento en el ámbito educativo no solo afecta a los profesores individualmente, sino que tiene un impacto significativo en la calidad de la educación y el desarrollo socioemocional de los estudiantes.

Principios Fundamentales: Interdependencia entre el bienestar docente y el éxito educativo: La TBEI plantea que el bienestar emocional y psicológico de los docentes está estrechamente ligado a su capacidad para impartir una enseñanza de calidad. Cuando los profesores se sienten agotados y desmotivados, su habilidad para crear un ambiente de aprendizaje enriquecedor y estimulante se ve disminuida, lo que afecta negativamente la aptitud de la formación.

El agotamiento como barrera para la satisfacción estudiantil: La teoría sostiene que el agotamiento en los docentes repercute en la experiencia de los educandos en el aula. Cuando los profesores experimentan altos niveles de agotamiento, es más probable que sufran de falta de empatía, paciencia y creatividad en su enseñanza. Esto, a su vez, influye en la satisfacción y felicidad de los estudiantes, quienes pueden sentirse menos comprometidos y menos motivados para aprender.

Ciclo virtuoso del bienestar: La TBEI propone que un enfoque holístico para mejorar el bienestar de los docentes, que incluya medidas para prevenir y abordar el agotamiento, puede iniciar un ciclo virtuoso. Al promover el bienestar docente, se mejora la calidad de la enseñanza, lo que impacta positivamente en la formación de los estudiantes, aumentando su felicidad y satisfacción. Esta satisfacción estudiantil, a su vez, puede generar un ambiente más positivo en el aula, lo que beneficia aún más el bienestar de los docentes.

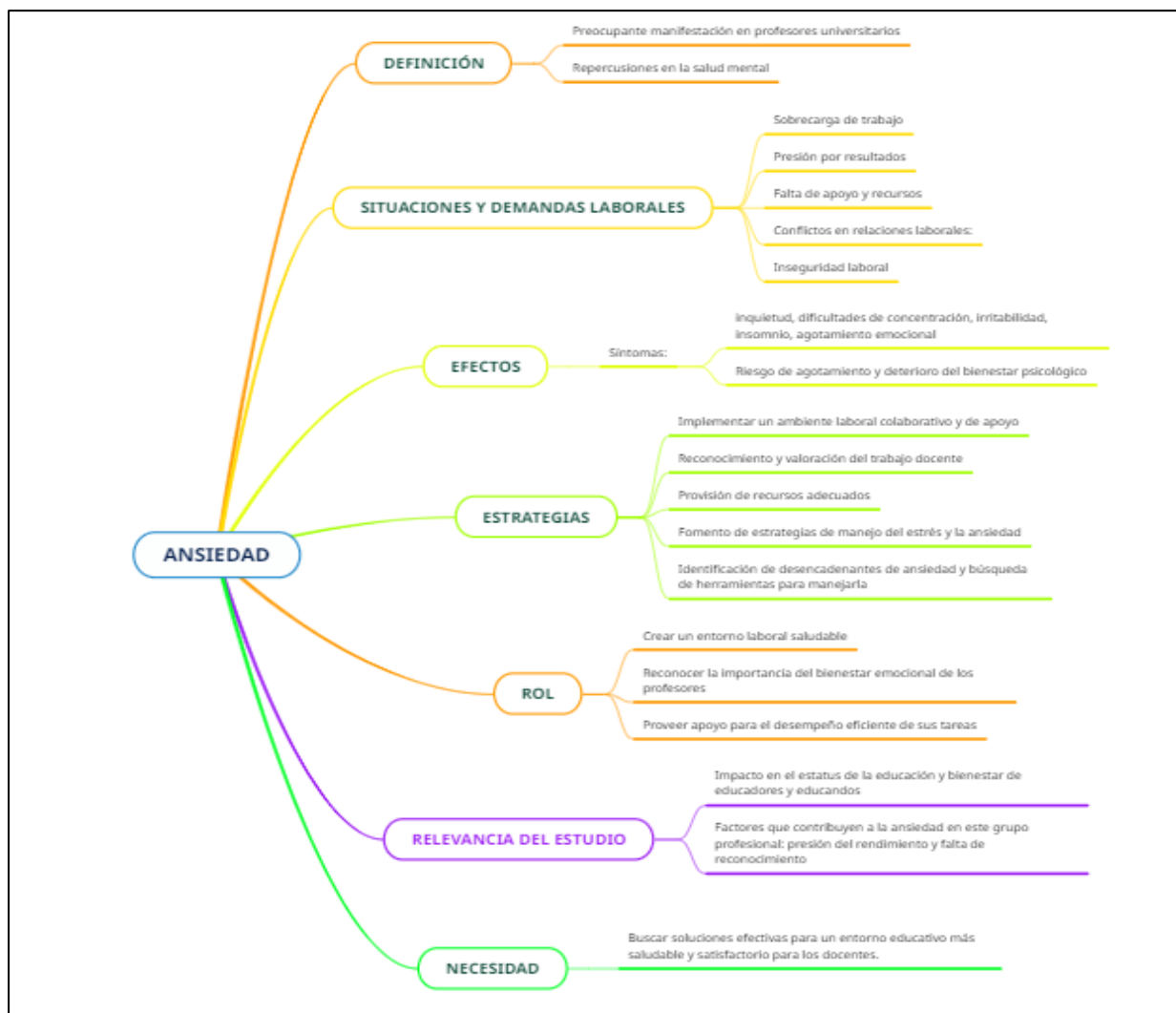
Fomento de una cultura educativa saludable: La teoría enfatiza la necesidad de crear una cultura educativa que promueva el bienestar de todos los actores involucrados en el proceso educativo. Esto incluye la implementación de políticas y prácticas que reduzcan la carga de trabajo excesiva de los docentes, proporcionen recursos y apoyo adecuados, fomenten relaciones laborales saludables y valoren el esfuerzo y dedicación de los educadores.

Investigación y aplicación continua: La TBEI se considera una teoría emergente en constante evolución. Se alienta la investigación continua para comprender mejor los factores que contribuyen al agotamiento en el ámbito educativo y la efectividad de las intervenciones para promover el bienestar docente. Además, se busca aplicar los hallazgos de esta teoría en políticas educativas y programas de desarrollo profesional para mejorar la calidad de la educación y la experiencia estudiantil.

Ansiedad era una preocupante manifestación en el ámbito educativo, especialmente entre los profesores universitarios, que podía tener graves repercusiones en su salud mental. Las situaciones y demandas laborales que generaban ansiedad en los docentes eran diversas y podrían incluir: sobrecarga de trabajo, presión por resultados, falta de apoyo y recursos, conflictos en las relaciones laborales e inseguridad laboral, por ende, los efectos de la ansiedad en los profesores se manifiestan a través de síntomas como inquietud, dificultades para concentrarse, irritabilidad, insomnio y agotamiento emocional. Así mismo, la ansiedad crónica podría llevar al agotamiento y al deterioro general del bienestar psicológico en los facilitadores. Para abordar esos desafíos y promover el bienestar psicológico de los profesores, se consideraba esencial implementar estrategias de apoyo y cuidado. Esto podría incluir la promoción de un ambiente laboral colaborativo y de apoyo, el reconocimiento y valoración del trabajo de los profesores, la provisión de recursos adecuados y el fomento de estrategias de manejo del estrés y la ansiedad. Además, se consideraba importante que los profesores identificarán los desencadenantes de su ansiedad y buscarán herramientas y técnicas para manejarla. Las instituciones educativas también tenían un rol fundamental en crear un entorno laboral saludable, que reconociera la importancia del bienestar emocional de los profesores y proveyera el apoyo necesario para el desempeño eficiente de sus tareas. El estudio de la ansiedad en los profesores universitarios era relevante debido a su impacto en el estatus de la educación y el bienestar tanto de los educadores como de los educandos. Investigaciones previas habían demostrado que la presión del rendimiento y la falta de reconocimiento eran factores que contribuyen a la ansiedad en este grupo profesional. Por tanto, era necesario seguir profundizando en el tema para encontrar soluciones efectivas que promovieron un entorno educativo más saludable y satisfactorio para los docentes. (véase figura 15)

inseguridad y estrés en los docentes. En general, la información proporcionada por los estudios de Chan y Hui (2019) y Dyrbye et al. (2014) respalda y enriquece el concepto entregado sobre la ansiedad en los profesores universitarios. Ambos estudios resaltan la importancia de abordar la ansiedad en este grupo profesional debido a su impacto en el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes. También destacan la relevancia de considerar factores laborales, como la presión del rendimiento, la falta de apoyo y el reconocimiento, como elementos que pueden contribuir a la ansiedad en el ámbito educativo. Por tanto, estos hallazgos reafirman la importancia de implementar estrategias de apoyo y cuidado para promover el bienestar psicológico de los profesores universitarios y crear un entorno laboral más saludable y satisfactorio para ellos. (véase figura 16)

Figura 16
Ansiedad



Fuente: Mindomo

Teoría Emergente: "La Teoría del Bienestar Educativo Integral en Profesores Universitarios (TBEIPU)" La Teoría del Bienestar Educativo Integral en Profesores Universitarios (TBEIPU) propone que el estudio de la ansiedad en este grupo profesional es de gran relevancia debido a su impacto en el estatus de la educación y el bienestar tanto de los educadores como de los educandos. Esta teoría se fundamenta en la idea de que los profesores universitarios, al enfrentar situaciones y demandas laborales que generan ansiedad, pueden experimentar dificultades para desempeñar su rol de manera óptima, lo que a su vez afecta la calidad de la enseñanza y el desarrollo de los estudiantes.

Principios Fundamentales: Interdependencia del bienestar: La TBEIPU plantea que el bienestar de los profesores universitarios está intrínsecamente relacionado con el bienestar de los educandos y, por ende, con el estatus de la educación en su conjunto. Cuando los profesores experimentan altos niveles de ansiedad debido a la presión del rendimiento y la falta de reconocimiento, su habilidad para enseñar de manera efectiva y brindar un ambiente de aprendizaje positivo se ve comprometida, lo que repercute en el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes. Factores que contribuyen a la ansiedad en profesores universitarios: La teoría destaca la presión del rendimiento y la falta de reconocimiento como factores clave que contribuyen a la ansiedad en este grupo profesional. La exigencia de cumplir con altos estándares académicos, la presión por publicar investigaciones y la constante evaluación del desempeño generan estrés y ansiedad en los profesores, lo que puede afectar su autoestima y bienestar emocional. Impacto en la calidad de la educación: La TBEIPU sostiene que la ansiedad en profesores universitarios puede afectar negativamente la calidad de la educación. Los altos niveles de ansiedad pueden manifestarse en síntomas como inquietud, dificultades para concentrarse e irritabilidad, lo que puede disminuir la eficacia de la enseñanza y afectar la relación entre profesores y estudiantes. Bienestar de los educandos: La teoría subraya que el bienestar de los educandos está vinculado al bienestar de los profesores. Cuando los docentes se sienten ansiosos y desmotivados, es probable que su capacidad para brindar apoyo emocional y pedagógico a los estudiantes se vea comprometida, lo que puede afectar la satisfacción y el progreso académico de los educandos. Importancia de promover el bienestar docente: La TBEIPU enfatiza

la necesidad de promover el bienestar psicológico de los profesores universitarios para mejorar el estatus de la educación. Esto incluye implementar estrategias de apoyo y cuidado, como brindar reconocimiento y valoración por el trabajo docente, ofrecer programas de desarrollo profesional y capacitación en manejo del estrés, y crear un ambiente laboral colaborativo y de apoyo. Investigación y aplicaciones continuas: La teoría considera que el estudio de la ansiedad en profesores universitarios es un área emergente en la investigación educativa. Se alienta la realización de investigaciones continuas para comprender mejor los factores que contribuyen a la ansiedad en este grupo profesional y evaluar la efectividad de intervenciones para promover su bienestar. Además, se busca aplicar los hallazgos de esta teoría en políticas y prácticas educativas que mejoren el bienestar docente y el proceso educativo en su totalidad.

Depresión, en los docentes fue una problemática preocupante y relevante en aquel entonces, ya que afectaba tanto su desempeño profesional como su vida rutinaria. El exceso de trabajo y la carga laboral abrumadora eran factores que contribuyen a esta situación, impactando negativamente en la calidad de educación que impartían cada día. El agotamiento emocional era uno de los síntomas comunes en los docentes deprimidos, quienes se sentían constantemente cansados, desmotivados y con falta de energía para enfrentar sus responsabilidades laborales y rutinarias. Además, la percepción de incompetencia debido a la sobrecarga de trabajo generaba sentimientos de fracaso y contribuía a la aparición de síntomas depresivos. El exceso de trabajo también afectaba la satisfacción y el disfrute en el trabajo de los docentes, ya que se centraban únicamente en cumplir con sus tareas sin atender su aspecto emocional. Esto llevaba a un desgaste emocional crónico, provocando agotamiento y contribuyendo a la aparición de síntomas depresivos. Además, la afectación del ámbito profesional y personal era otro aspecto que afectaba la salud mental de los docentes. La falta de tiempo para dedicarse a relaciones personales, actividades de ocio y cuidado personal tenía un impacto negativo en su bienestar emocional y mental. Era fundamental que las instituciones educativas tomarán medidas para garantizar un entorno laboral saludable, donde se promoviera un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y el cuidado personal de los docentes. Esto incluía una distribución justa de las responsabilidades y la

profesional como la vida personal de los docentes. Además, se mencionan síntomas como el agotamiento emocional, la percepción de incompetencia, la falta de satisfacción y disfrute en el trabajo, el desgaste emocional y el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal como factores contribuyentes a la aparición de la depresión en este grupo. Ahora bien, al analizar lo mencionado por Schmidt et al. (2017), se destaca el poco estímulo y apoyo institucional, la competencia en el trabajo y la presión por la publicación como factores que aumentan el riesgo de depresión en profesores universitarios. Esta afirmación se alinea con el concepto inicial, ya que ambos hacen hincapié en el papel del entorno laboral en la aparición de la depresión. La falta de apoyo y estímulo por parte de la institución puede afectar negativamente la salud mental de los docentes y contribuir a la depresión.

Por otro lado, el estudio de Regehr et al. (2014) menciona que la depresión en profesores universitarios puede afectar su capacidad para brindar una educación de calidad y tener un efecto menor en el nivel educativo de los alumnos. Esto respalda la idea del concepto inicial de que la depresión en docentes tiene un impacto no solo en su bienestar personal, sino también en su desempeño profesional y, en última instancia, en la calidad de la educación que proporcionan. El estudio de Hunt et al. (2019) pone de relieve el empleo laboral excesivo, la escasez de control sobre la actividad, el desequilibrio entre la tarea y la vida personal, y la falta de interacción social como factores que pueden contribuir al desarrollo de la depresión en profesores universitarios. Estos factores también están en línea con lo mencionado en el concepto inicial, ya que hacen referencia a la carga laboral abrumadora y al desequilibrio entre el trabajo y la vida personal como factores de riesgo para la depresión en docentes. En conclusión, los estudios mencionados respaldan y complementan el concepto inicial sobre la depresión en docentes, destacando la importancia del entorno laboral, el apoyo institucional, la competencia en el trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal como factores que influyen en la aparición de la depresión en este grupo. También se subraya el impacto de la depresión en el desempeño profesional y la calidad de la educación brindada por los docentes universitarios. Es crucial tomar en cuenta estos hallazgos para abordar adecuadamente esta problemática y promover un

entorno laboral saludable que fomente el bienestar emocional de los docentes.
(véase figura 18)

Figura 18
Depresión



Fuente: Mindomo

Teoría Emergente: La Teoría de la "Depresión Educativa" La teoría emergente de la "Depresión Educativa" propone que la depresión en los docentes puede tener un impacto significativo tanto en su capacidad para brindar una educación de calidad como en el nivel educativo de los alumnos.

A. Afectación en la capacidad para brindar educación de calidad: Según esta teoría, la depresión puede afectar directamente la capacidad de los docentes para brindar una educación de calidad debido a diversos factores:

Disminución del rendimiento laboral: La depresión puede provocar una disminución de la energía y la motivación en los docentes, lo que afecta su desempeño en el aula. Esto puede resultar en una falta de dedicación, compromiso y entusiasmo en la enseñanza, lo que repercute en la calidad del proceso educativo. Pérdida de interés en la actualización pedagógica: La depresión puede llevar a los docentes a experimentar desinterés por la mejora continua de sus habilidades pedagógicas. Como resultado, pueden no estar al tanto de las últimas metodologías educativas y no implementar estrategias innovadoras en su enseñanza. Dificultades en la comunicación y la empatía: La depresión puede afectar la habilidad de los docentes para establecer conexiones significativas con sus estudiantes. Una comunicación deficiente y una falta de empatía pueden dificultar el entendimiento de las necesidades individuales de los alumnos y, en última instancia, afectar su aprendizaje.

B. Posible repercusión en el nivel educativo de los alumnos: La teoría de la "Depresión Educativa" sostiene que la depresión en los docentes también puede tener un efecto negativo en el nivel educativo de los alumnos debido a los siguientes factores:

Falta de motivación e inspiración: Los docentes deprimidos pueden tener dificultades para inspirar a sus alumnos y transmitirles la pasión por el aprendizaje. Esto puede resultar en una disminución del interés y la motivación de los estudiantes por participar activamente en el proceso educativo. Menor calidad en la retroalimentación y evaluación: La depresión puede afectar la capacidad de los docentes para brindar retroalimentación constructiva y una evaluación objetiva del desempeño de los alumnos. Una retroalimentación inadecuada puede limitar el crecimiento y desarrollo académico de los estudiantes.

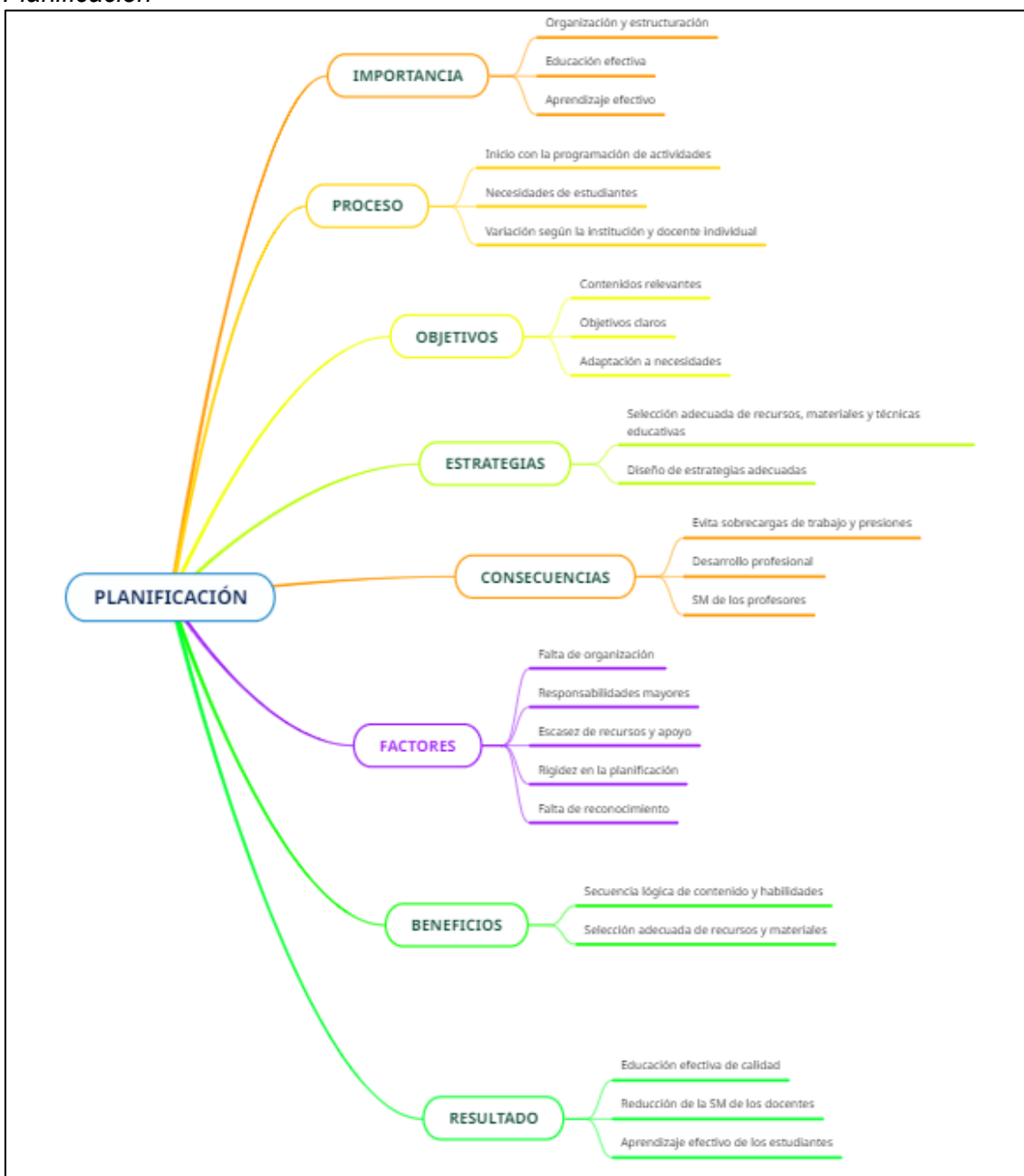
Falta de apoyo emocional: Los docentes deprimidos pueden tener dificultades para brindar el apoyo emocional necesario a los estudiantes que enfrentan desafíos personales o académicos. Esto puede afectar el bienestar emocional de los alumnos y su capacidad para afrontar las dificultades escolares. En resumen, la teoría emergente de la "Depresión Educativa" plantea que la depresión en los docentes tiene un impacto directo en su capacidad para brindar una educación de

calidad y puede repercutir en el nivel educativo de los alumnos. Para mejorar la calidad educativa, es esencial abordar y apoyar la salud mental de los docentes, promoviendo un entorno laboral saludable y brindándoles el apoyo emocional y profesional necesario para sobrellevar la depresión y realizar una labor docente efectiva.

Planificación fue un proceso esencial para los profesores en su labor educativa, implicando la organización y estructuración de las diversas actividades y organizadas en cada sesión de aprendizaje con la finalidad de brindar una educación efectiva un aprendizaje efectivo para los estudiantes. Esta planificación partía de las necesidades de los estudiantes y se iniciaba con la programación de actividades dentro de una unidad o proyecto educativo. La planificación académica variaba dependiendo de la institución educativa y las circunstancias individuales de cada docente, pero en general, se enfoca en la selección de contenidos relevantes, la determinación de objetivos claros y el diseño de estrategias pedagógicas adecuadas. Una planificación efectiva fue crucial para evitar sobrecargas de trabajo y presiones de tiempo que pudieran generar estrés y agotamiento en los profesores. La falta de una planificación adecuada pudo haber afectado a la SM de los facilitadores, lo que pudo haber tenido consecuencias en el desarrollo profesional. Aspectos que podían haber generado desgaste y estrés en los profesores incluían la falta de organización, responsabilidades mayores, la escasez de recursos y apoyo, la rigidez en la planificación y la falta de reconocimiento. La planificación académica eficaz permitía a los profesores crear una secuencia lógica de contenido y habilidades, para el trabajo conjunto y adaptar su instrucción a las necesidades individuales de cada estudiante. Además, incluía la selección adecuada de recursos, materiales y técnicas educativas que apoyan los objetivos de aprendizaje y enriquecen el proceso educativo. En conclusión, la planificación académica fue un proceso fundamental para el éxito de la labor educativa de los profesores y el aprendizaje efectivo de los estudiantes. Una planificación adecuada y efectiva fue esencial para la reducción de la SM de los docentes, permitiéndoles brindar una educación efectiva de calidad y adaptada a los aprendices. (véase figura 19)

de manera activa en su proceso de aprendizaje y brindando una base para medir su progreso. La cita de Duncan (2017) también se relaciona con el concepto presentado al mencionar que el diseño académico incluye la selección adecuada de recursos, materiales y técnicas educativas para apoyar los objetivos de aprendizaje y enriquecer el proceso de aprendizaje. Esto refuerza la idea de que una planificación cuidadosa implica tomar decisiones fundamentadas sobre los recursos y enfoques pedagógicos que mejor se adapten a las necesidades de los estudiantes y promuevan un aprendizaje efectivo. En general, las citas mencionadas y el concepto entregado subrayan la relevancia de una planificación académica cuidadosa y efectiva en la labor educativa. Una planificación adecuada permite a los profesores desarrollar un enfoque coherente, involucrar activamente a los estudiantes en su aprendizaje, optimizar el tiempo en clase, proporcionar retroalimentación constructiva y adaptar la instrucción a las necesidades individuales de los estudiantes. Además, destacan que una planificación adecuada es fundamental para lograr los objetivos educativos y garantizar un aprendizaje efectivo y significativo para los estudiantes. Al considerar estos aspectos, los docentes pueden brindar una educación de calidad y adaptada a las necesidades individuales de sus alumnos, contribuyendo así a su éxito académico y bienestar. *(véase figura 20)*

Figura 20
Planificación



Fuente: Mindomo

Teoría Emergente de la Planificación Resiliente (TERP) La Teoría Emergente de la Planificación Resiliente (TERP) propone un enfoque innovador para abordar los desafíos asociados con la planificación en situaciones donde se presentan dificultades y obstáculos significativos. La TERP se desarrolla a partir de cinco elementos clave que han sido identificados como factores críticos que afectan negativamente la efectividad de la planificación en diversos contextos: falta de organización, responsabilidades mayores, escasez de recursos y apoyo, rigidez en

la planificación y falta de reconocimiento. Adaptabilidad y Flexibilidad Organizacional: La TERP aboga por un enfoque de planificación que promueva la adaptabilidad y la flexibilidad organizacional. En lugar de depender de estructuras rígidas y jerárquicas, las organizaciones deben fomentar una cultura donde se aliente la creatividad, la toma de decisiones ágil y la capacidad de ajustar los planes según las circunstancias cambiantes. La falta de organización puede abordarse a través de la implementación de mecanismos de comunicación efectiva y sistemas de gestión del conocimiento que permitan a los miembros de la organización compartir información y tomar decisiones informadas en tiempo real. Gestión de Crisis y Priorización de Responsabilidades: Ante responsabilidades mayores, la TERP destaca la importancia de establecer un sistema de gestión de crisis que permita identificar y priorizar las tareas más críticas. Esto implica la formación de equipos de trabajo multidisciplinarios que puedan abordar problemas complejos y compartir la carga de trabajo de manera equitativa. La asignación clara de roles y responsabilidades también es esencial para evitar confusiones y minimizar la duplicación de esfuerzos. Resiliencia en la Gestión de Recursos: La escasez de recursos y apoyo puede enfrentarse mediante una planificación estratégica que priorice la resiliencia. La TERP sugiere el desarrollo de estrategias de gestión de riesgos que consideren escenarios adversos y contemplen la diversificación de fuentes de recursos. Asimismo, la colaboración con otras organizaciones y el establecimiento de alianzas pueden aumentar la capacidad para enfrentar la escasez de recursos y garantizar el apoyo mutuo en momentos críticos. Flexibilidad en la Planificación y Evaluación: La TERP aboga por una planificación más flexible y dinámica que permita ajustar los planes a medida que surgen nuevas oportunidades o desafíos. La rigidez en la planificación puede ser mitigada mediante la implementación de sistemas de retroalimentación y evaluación constantes. Estos mecanismos permiten identificar rápidamente los problemas y realizar correcciones para mantener la relevancia y eficacia de los planes. Reconocimiento y Motivación: La falta de reconocimiento puede desmotivar a los miembros de la organización y afectar negativamente su compromiso. La TERP resalta la importancia de reconocer los logros y el esfuerzo de manera regular y transparente. Esto puede lograrse a través de sistemas de recompensas y reconocimientos que valoren el trabajo individual y en equipo. Además, se

fomentará una cultura de aprecio y respeto, donde las opiniones y contribuciones de todos sean valoradas. En conclusión, la Teoría Emergente de la Planificación Resiliente (TERP) ofrece un marco holístico para abordar los desafíos comunes que enfrentan los procesos de planificación en entornos con falta de organización, responsabilidades mayores, escasez de recursos y apoyo, rigidez en la planificación y falta de reconocimiento. Al adoptar un enfoque adaptativo, flexible y centrado en la resiliencia, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para enfrentar y superar los obstáculos, logrando así una planificación más efectiva y exitosa.

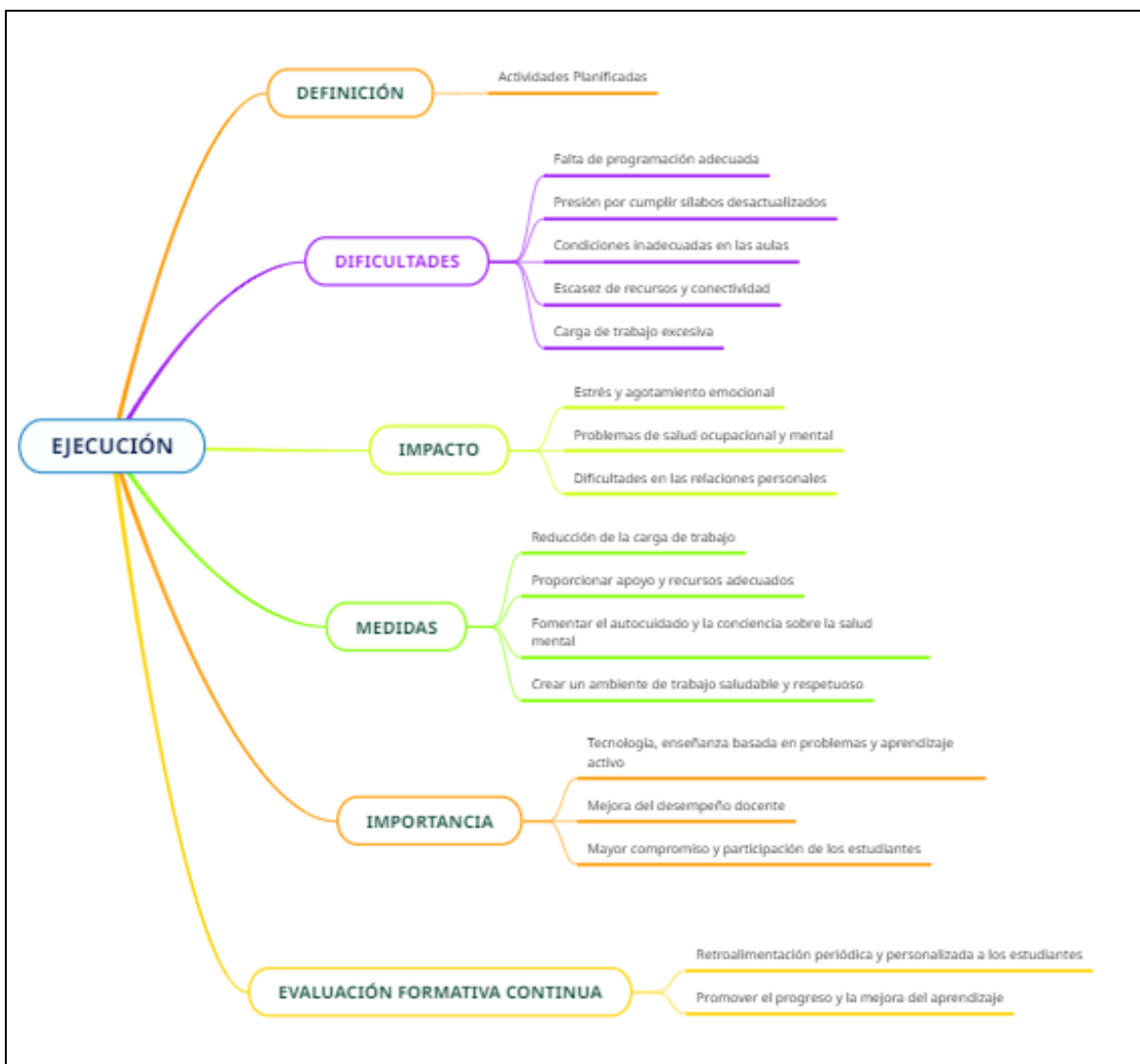
Ejecución, se refería al proceso de llevar a cabo las actividades programadas en la planificación para los aprendices durante su formación en cuanto a diferentes áreas. Durante ese proceso, los profesores se enfrentaron a una serie de demandas y presiones que pudieron haber afectado tanto su desempeño docente como su salud mental y bienestar. Una de las principales dificultades que enfrentaron los profesores durante la ejecución fue la falta de una programación adecuada. Esto generó estrés debido a plazos ajustados, horarios incompatibles y la escasez de tiempo para la preparación de las clases de manera efectiva. Además, la presión por cumplir con sílabos desactualizados pudo haber dificultado la enseñanza efectiva y generada frustración tanto en los profesores como en los estudiantes. Las condiciones inadecuadas en las aulas, como la falta de espacio, la mala iluminación o la escasez de recursos y materiales, también pudieron haber generado dificultades adicionales para los profesores y afectado su capacidad para impartir clases de manera efectiva.

La falta de recursos educativos y conectividad a Internet también pudo haber limitado las posibilidades de enseñanza y afectado la calidad de la educación brindada, generando estrés adicional para los profesores. Otro desafío significativo fue la carga de trabajo excesiva que enfrentaron los profesores, incluyendo la preparación de clases, corrección de exámenes y trabajos, asistencia a reuniones y actividades administrativas. Esta sobrecarga pudo haber llevado al agotamiento emocional y disminuido la satisfacción laboral, afectando la salud mental y energía de los profesores. Estas situaciones pudieron haber tenido un impacto significativo en la vida rutinaria de los profesores. El estrés acumulativo pudo haber llevado al

El concepto entregado sobre la ejecución en el ámbito educativo se alinea de manera consistente con las ideas expuestas por los autores mencionados. Hattie (2009) destaca la importancia de la comunicación clara, la motivación de los estudiantes y la colaboración efectiva en el desarrollo de la enseñanza eficaz. La ejecución en el ámbito educativo, como se menciona, implica llevar a cabo las actividades planificadas para cumplir con las necesidades académicas de los estudiantes en diferentes áreas. Para lograr una ejecución efectiva, los profesores deben comunicar la información de manera clara y motivar a los estudiantes para participar activamente en el proceso de aprendizaje. Weimer (2013) enfatiza la relevancia de crear un aula segura y respetuosa que promueva el diálogo, la colaboración y el respeto mutuo entre profesores y alumnos. En el contexto de la ejecución educativa, las dificultades mencionadas, como la falta de recursos y condiciones inadecuadas en las aulas, pueden afectar negativamente la creación de un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso. Abordar estas dificultades es fundamental para establecer un entorno propicio para el desarrollo efectivo de la enseñanza y el aprendizaje. Nilson (2016) resalta la importancia de utilizar diversas estrategias didácticas, como la tecnología, la enseñanza basada en problemas y el aprendizaje activo, para mejorar el desempeño docente y fomentar el compromiso y participación de los estudiantes. En el contexto de la ejecución educativa, abordar las demandas y presiones que enfrentan los profesores, como la carga de trabajo excesiva y la falta de recursos, puede permitirles dedicar tiempo y energía a la implementación de estrategias innovadoras que enriquezcan la experiencia educativa. Black & William (1998) subrayan la importancia de la evaluación formativa continua, que implica proporcionar retroalimentación periódica y personalizada a los estudiantes, para promover el progreso y la mejora del aprendizaje. En la ejecución educativa, es crucial que los profesores tengan el tiempo y los recursos adecuados para implementar una evaluación formativa efectiva. Esto les permitirá identificar las necesidades de los estudiantes, ajustar sus enfoques de enseñanza y apoyar el progreso continuo de los alumnos. En resumen, el concepto de ejecución en el ámbito educativo presentado previamente se alinea coherentemente con las ideas de los autores mencionados. Para lograr una ejecución efectiva, es esencial promover una comunicación clara, un ambiente de aula seguro y respetuoso, el uso de diversas estrategias didácticas y la

implementación de una evaluación formativa continua. Al abordar las demandas y presiones que enfrentan los profesores durante la ejecución, se puede mejorar la calidad de la enseñanza y el bienestar de todos los involucrados en el proceso educativo. (véase figura 22)

Figura 22
Ejecución



Fuente: Mindomo

Tengo una teoría emergente sobre ejecución educativa que se centra en la interacción de varios factores que afectan el rendimiento y bienestar de los estudiantes y docentes en entornos educativos con recursos limitados. Llamémosla "Teoría de la Ejecución Socioeducativa". Esta teoría sostiene que el bajo rendimiento en la ejecución educativa se debe a una combinación de factores interrelacionados: Falta de programación adecuada: La ausencia de una

planificación educativa sólida y actualizada puede llevar a la fragmentación del contenido, lo que dificulta el aprendizaje significativo y progresivo de los estudiantes.

Presión por cumplir sílabos desactualizados: Los planes de estudio obsoletos, que no se han adaptado a las necesidades cambiantes del mundo y la sociedad, generan una presión poco realista para cumplir con los contenidos establecidos. Esto conduce a un enfoque más superficial y memorístico en lugar de fomentar la comprensión profunda y la aplicación de conocimientos.

Condiciones inadecuadas en las aulas: Un entorno de aprendizaje deficiente, como aulas deterioradas, mal ventiladas o ruidosas, afecta la concentración y la comodidad de los estudiantes, reduciendo su capacidad para asimilar información y participar en el proceso educativo.

Escasez de recursos y conectividad: La falta de materiales didácticos, libros de texto actualizados, tecnología educativa y acceso a Internet afecta la calidad de la educación y limita el acceso a información relevante y recursos educativos enriquecedores.

Carga de trabajo excesiva: Tanto para docentes como para estudiantes, una carga de trabajo abrumadora puede agotar los recursos físicos y mentales, lo que resulta en una disminución de la eficiencia y el bienestar general en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta teoría sugiere que estos factores se retroalimentan y crean un círculo vicioso que afecta negativamente la ejecución educativa en su conjunto. Por lo tanto, para mejorar la ejecución en entornos educativos con estas características, es necesario abordar estos factores de manera integral y colaborativa.

Posibles soluciones podrían incluir:

- Actualización de planes de estudio:** Alinear los contenidos educativos con las necesidades del mundo contemporáneo y las habilidades requeridas en el futuro.
- Mejora de infraestructuras:** Invertir en la creación de aulas adecuadas, equipadas con tecnología y espacios propicios para el aprendizaje.
- Incremento de recursos:** Asignar más recursos para la adquisición de materiales educativos y tecnológicos, así como para la formación continua de docentes.
- Reducción de la carga de trabajo:** Optimizar los planes de estudio y buscar un equilibrio en las tareas asignadas para evitar la sobrecarga tanto de estudiantes como de docentes.
- Integración de la tecnología educativa:** Aprovechar la tecnología para ofrecer opciones de aprendizaje más interactivas y personalizadas, incluso en áreas con limitada conectividad.

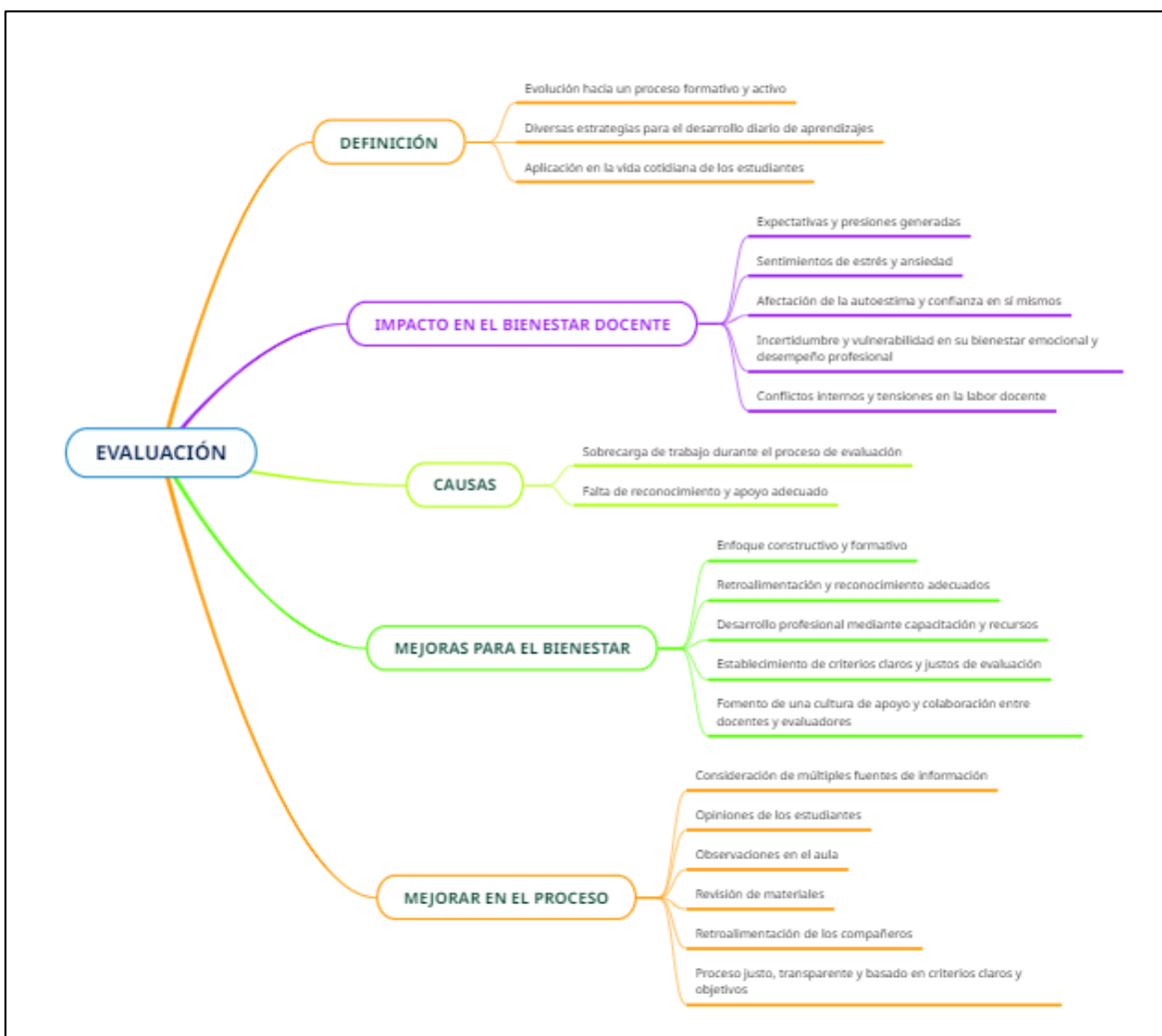
En última instancia, la Teoría de la Ejecución Socioeducativa plantea

que abordar estas problemáticas de manera conjunta y proactiva permitirá crear un ambiente educativo más propicio para el aprendizaje, mejorando así la ejecución educativa en entornos desafiantes.

Evaluación en el ámbito académico evolucionó en aquellos tiempos para convertirse en un proceso formativo y activo, donde se utilizaron diversas estrategias para que los estudiantes pudieran desarrollar sus aprendizajes diariamente y aplicarlos en su vida cotidiana. Sin embargo, ese proceso de evaluación también tuvo un impacto significativo en la SM y bienestar de los profesores, generando diversas percepciones y efectos. Las evaluaciones generaron expectativas y presiones en los docentes, quienes temieron recibir calificaciones negativas o no cumplir con los estándares establecidos, lo que llevó a sentir estrés y ansiedad. Además, las evaluaciones afectaron la autoestima y la confianza en sí mismos de los profesores, especialmente si percibieron que su futuro laboral estaba en juego. Esta incertidumbre y vulnerabilidad afectan su bienestar emocional y desempeño profesional. El proceso de evaluación también generó dificultades para encontrar un equilibrio entre la enseñanza de calidad y las expectativas de evaluación, creando conflictos internos y tensiones en su labor docente. La sobrecarga de trabajo durante el proceso de evaluación, especialmente en momentos de alta carga laboral, contribuyó al agotamiento emocional y deterioro de la salud mental. La falta de reconocimiento y apoyo adecuado en el proceso de evaluación también tuvo un impacto negativo en su desarrollo y ejecución de los facilitadores, contribuyendo al deterioro de su salud mental. Para mejorar la SM y el bienestar de los facilitadores durante el proceso de evaluación, fue fundamental promover un enfoque constructivo y formativo. Esto implicó brindar retroalimentación y reconocimiento adecuados, así como apoyar su desarrollo profesional mediante capacitación y recursos. Fue esencial establecer criterios claros y justos de evaluación y fomentar una cultura de apoyo y colaboración entre los docentes y los responsables de la evaluación. Además, se proporcionaron espacios para el autocuidado y la gestión del estrés, como programas de bienestar y apoyo emocional. La evaluación docente consideró múltiples fuentes de información, como las opiniones de los estudiantes, las observaciones en el aula, la revisión de materiales y la retroalimentación de los compañeros, para asegurar una evaluación equitativa y objetiva. Fue esencial que el proceso fuera justo,

concepto presentado, que destaca la necesidad de encontrar un equilibrio entre la enseñanza de calidad y las expectativas de evaluación. Ambos enfoques apuntan a evaluar de manera integral las prácticas educativas y no solo los resultados finales. La perspectiva de Central (1993) destaca la importancia de utilizar múltiples fuentes de información al evaluar a los maestros, como las opiniones de los estudiantes, observaciones en el aula, revisión de materiales y retroalimentación de compañeros. Esta idea está en línea con el concepto presentado, que menciona cómo la evaluación docente consideró múltiples fuentes de información para asegurar una evaluación equitativa y objetiva. Ambas visiones subrayan la necesidad de recopilar información variada y completa para una evaluación más completa y justa. Braskamp y Ory (1994) abogan por una evaluación docente justa, transparente y basada en criterios claros y objetivos para garantizar la equidad y validez de los resultados. Esta idea se relaciona con el concepto presentado, que destaca la importancia de promover un enfoque constructivo y formativo en la evaluación, brindando apoyo y reconocimiento adecuados. Ambos enfoques enfatizan la necesidad de una evaluación justa y transparente, donde los criterios sean claros y objetivos para garantizar la validez de los resultados y promover la rendición de cuentas. En general, los conceptos presentados y las ideas de los autores citados están alineados en su enfoque hacia una evaluación docente que promueva el desarrollo profesional de los profesores, la mejora de la calidad educativa y una valoración justa y transparente de su labor. La retroalimentación constructiva, la consideración de diversos factores y fuentes de información, así como el establecimiento de criterios claros, son aspectos fundamentales para una evaluación docente efectiva y significativa. (véase figura 24)

Figura 24
Evaluación



Fuente: Mindomo

La Teoría Emergente de Evaluación Integral, o Enfoque Progresivo de Evaluación, aboga por un cambio en la forma en que se evalúa a los docentes, considerando no solo sus resultados académicos, sino también su bienestar emocional y su desarrollo profesional continuo. Al enfocarse en la autocomprensión, la colaboración y el crecimiento gradual, esta teoría busca empoderar a los educadores para que se sientan más seguros y confiados en su labor docente, lo que a su vez se traduce en un impacto positivo en la calidad educativa y en el bienestar general de la comunidad educativa. La Teoría Emergente de Evaluación Integral, denominada también "Enfoque Progresivo de Evaluación", surge en respuesta a las complejas expectativas y presiones generadas en el ámbito educativo, particularmente en el contexto docente. Esta teoría aborda la evaluación

no solo como una herramienta para medir el desempeño de los docentes, sino también como un proceso holístico que considera los aspectos emocionales y profesionales de los educadores. Esta perspectiva toma en cuenta los sentimientos de estrés y ansiedad, la afectación de la autoestima y confianza en sí mismos, la incertidumbre y vulnerabilidad en su bienestar emocional y desempeño profesional, así como los conflictos internos y tensiones que enfrentan en su labor docente, siendo las siguientes:

Autocomprensión y autorreflexión: La Teoría Emergente de Evaluación Integral fomenta que los docentes desarrollen una mayor autocomprensión y autorreflexión sobre su práctica educativa. Alentando a los educadores a examinar sus fortalezas y debilidades, la teoría busca facilitar un proceso de aprendizaje continuo y un crecimiento profesional significativo.

Comunidades de apoyo: La evaluación no debe ser un proceso aislado, sino que debe integrarse en un contexto de comunidades de apoyo. La creación de espacios colaborativos y de retroalimentación positiva entre colegas permite a los docentes compartir sus experiencias, desafíos y soluciones, reduciendo así el sentimiento de vulnerabilidad y fomentando el apoyo mutuo.

Enfoque progresivo: La teoría reconoce que el desarrollo profesional de los docentes es un proceso gradual y progresivo. En lugar de enfocarse únicamente en resultados finales o calificaciones, esta teoría propone una evaluación que valore el crecimiento a lo largo del tiempo y la mejora continua, incluso en situaciones donde no se alcancen los objetivos esperados de manera inmediata.

Evaluación formativa y sumativa: El enfoque progresivo de evaluación integra tanto la evaluación formativa como la sumativa. La evaluación formativa se centra en proporcionar retroalimentación constructiva y apoyo para el desarrollo profesional, mientras que la evaluación sumativa sigue siendo relevante para medir el desempeño general y el cumplimiento de objetivos a largo plazo.

Atención a la salud emocional: La teoría reconoce que el bienestar emocional de los docentes es fundamental para un desempeño óptimo en el aula. Por tanto, la evaluación no debe ignorar el impacto de los sentimientos de estrés y ansiedad en el desempeño docente. En lugar de generar más presión, la evaluación debe tener en cuenta el apoyo emocional y el acceso a recursos de bienestar para los educadores.

V. Conclusiones

- Primera: El síndrome de burnout es una problemática significativa entre los docentes universitarios, asociándose especialmente con las labores de investigación y extensión. Esto puede deberse a la sensación de sobrecarga y falta de recursos para cumplir eficientemente con estas tareas.
- Segunda: La resiliencia juega un rol clave en la capacidad de los docentes para enfrentar las demandas laborales y mantener una actitud positiva. Los docentes más resilientes tienden a ser más felices y capaces de sobrellevar las dificultades.
- Tercera: El autocuidado es una responsabilidad personal fundamental para el bienestar de los docentes. Permite el desarrollo de un autoconcepto sólido y la conciencia de las propias necesidades.
- Cuarta: El apoyo social de colegas, directivos, familias y comunidades educativas es esencial para reducir el estrés y compartir experiencias entre los docentes.
- Quinta: La prevención del estrés laboral requiere estrategias como una adecuada gestión de la carga de trabajo, recursos suficientes, equilibrio vida-trabajo, formación en autocuidado y una cultura organizacional de apoyo.
- Sexta: El bienestar psicológico implica cultivar una salud mental positiva y un sentido de propósito y gratificación en el trabajo. Esto es clave para el desempeño de los docentes.

VI. Recomendaciones

Primera: A los gestores de la educación del más alto nivel se recomienda: Implementar programas de prevención de burnout en las universidades, incluyendo estrategias para manejar la carga de trabajo y fomentar el apoyo social.

Segunda: A los gestores de la educación del más alto nivel se recomienda: Promover una cultura de autocuidado mediante campañas informativas, actividades de concientización y acceso a servicios de apoyo psicológico.

Tercera: A los gestores de la educación del más alto nivel se recomienda: Ajustar las cargas laborales, brindar recursos adecuados y flexibilidad horaria, así como reconocer los logros de los docentes para prevenir el estrés laboral.

Cuarta: A los gestores de la educación del más alto nivel se recomienda: Ofrecer programas de bienestar psicológico que incluyan manejo del estrés, establecimiento de límites saludables y búsqueda de apoyo cuando sea necesario.

Quinta: A los gestores de la educación del nivel intermedio se recomienda: Desarrollar habilidades de resiliencia en los docentes a través de talleres y mentorías. Celebrar los logros y cualidades positivas de los docentes.

Sexta: A los gestores de la educación del nivel intermedio se recomienda: Fortalecer las redes de apoyo social en las instituciones educativas, facilitando la colaboración, comunicación y reconocimiento entre colegas.

Séptima: A los gestores de la educación del nivel intermedio se recomienda: Evaluar periódicamente los niveles de comodidad y conformidad de los docentes para identificar áreas de mejora.

Referencias

- Ana Lucía Noreña Noemí Alcaraz-Moreno Juan Guillermo Rojas Dinora Rebolledo-Malpica (Ed.). (11 de septiembre del 2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa (Vol. 12, Número diciembre 2012). Scielo.
- Barrios-Fernández, S., y Alvarado-Triana, G. (2019). Estrategias para el fortalecimiento del bienestar emocional en docentes universitarios. *Revista Científica Visión de Futuro*, 23(1), 161-182. <https://revistas.unicordoba.edu.co/index.php/visiondefuturo/article/view/2076/1718>
- Bracero, L. A., Rodríguez-Almaguer, I. I., Pérez-Flores, D. E., & Totsuka-Sutton, K. (2021). Bienestar psicológico y factores asociados en docentes universitarios. *Revista Ciencias Humanas*, 20(1), 6-21. <https://revistas.ufro.cl/index.php/cienciashumanas/article/view/2449>
- Capella, A. (2001). Modelos y paradigmas en salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (80), 3-5. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352001000400001&lng=es&tlng=es.
- Darwin Raúl Noroña Salcedo Vladimir Vega Falcón. (2022, marzo). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. Scielo.
- Cobos-Sanchiz, David, López-Noguero, Fernando, Gallardo – López, José A., y Martín, Mariel C. (2022), Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso de una universidad española. *Formación universitaria*, 15(2), 83-92. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062022000200083
- Diana Janeth Villamizar C.1, Sandra Licette Padilla S.2, Olga Mariela Mogollón Canal 3. (s/f). Contexto de la salud mental en docentes universitarios. Un

aporte a la salud pública. CES Salud Pública. 2015; 6:146-159, 6(diciembre 2015), 155.

Díaz- Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, y Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Durán, M. E. S. (Ed.). (2007). El carácter científico de la investigación (vol. 10, número 2007). el saber pedagógico de los profesores de la universidad de los andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza.

Evelyn Dayana Titistar-Cruz Johana Madelyn Mataban choy-Salazar Oriana Teresa Ruíz-Bravo. (28 de julio 2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura Educación Sociedad*. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.13.2.2022.10>

Fernández, F. A. (2014). Una panorámica de la salud mental de los profesores. *revista iberoamericana de educación*. No 66 (2014).

Grimaldo, M. (2021). Editorial. *RIDU*, 15(1), e1485. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1485>

Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., King, M., & Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross-sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76-82.

Lease, S. H. (1999). Ocupacional role estresores, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty. *Research in Higher Education*, 40(3), 285-307.

Marenco-Escuderos, A., Ávila-Toscano, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100.

- María Luisa Avalos Latorre José Carlos Ramírez Cruz Marcela Janette Colunga González (Ed.). (9 de diciembre 2022). Estrés laboral, salud mental y disponibilidad tecnológica en una muestra mexicana de docentes universitarios (Vol. 20, Número 2022). Uaricha.
- Martínez, R. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional*, 2(1), 123-148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144>
- Nancy Stephany Viorato Romero Vianey Reyes García (Ed.). (20 de febrero del 2019). La ética en la investigación cualitativa (Vol. 8, Número agosto 2019). Cuidarte.
- Patel, V. (2014). Why mental health matters to global health. *Transcultural Psychiatry*, 51(6), 777–789.)
- Rojas, F. V. V. (2022). Building learning through graphic organizers in higher education | Construcción de aprendizaje a través de organizadores gráficos en educación superior. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação.*, 2022(E53), 297–305.
- Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. (de junio del 2022). Organización mundial de la salud.

Anexo 1

Matriz de Categorización Apriorística

<i>Categoría Base</i>	<i>Objetivo principal</i>	<i>Subcategorías</i>	<i>Objetivo específico</i>	<i>Subcategoría</i>
Salud mental	Interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad.	Concepto	Explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad	burnout
				resiliencia
				autocuidado
				apoyo social
				prevención del estrés laboral
				bienestar psicológico
		Estrés laboral	Conocer las causas del exceso de exceso de trabajo en la salud mental de los profesores	agotamiento
				ansiedad
				depresión
		Tiempo laboral	Analizar los tiempos de dedicación en cada etapa de la gestión educativa del profesorado durante su labor académica que podrían propiciar un deterioro en la salud mental en los profesores	planificación
				ejecución
				evaluación

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado fue la Guía de Entrevista Semiestructurada para la investigación “*Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023*”

Subcategoría Concepto – Burnout

- Pregunta 1: Desde su perspectiva como experto en salud mental, ¿cómo definiría el término "burnout" en el contexto de la salud mental de los docentes?

Subcategoría Concepto – Resiliencia

- Pregunta 2: En el ámbito de la salud mental de los docentes, ¿cómo se conceptualiza la palabra “resiliencia”?

Subcategoría Concepto – Autocuidado

- Pregunta 3: Según su experiencia, ¿cómo se entiende el término "autocuidado" en el contexto de la salud mental de los docentes?

Subcategoría Concepto – Apoyo social

- Pregunta 4: En el contexto de la salud mental, ¿cómo se define el concepto de "apoyo social"?

Subcategoría Concepto – Prevención del estrés laboral

- Pregunta 5: Como experto en salud mental, ¿cómo se concibe el “Estrés laboral” en el ámbito educativo?

Subcategoría Concepto – Bienestar psicológico

- Pregunta 6: Desde tu perspectiva como experto en salud mental en docentes, ¿cómo se comprende el concepto de "bienestar psicológico" con relación a los docentes?

Subcategoría Estrés laboral - Agotamiento

- Pregunta 7: ¿Cuáles crees que son las principales razones que contribuyen al agotamiento de los profesores e impacta en su salud mental?
- Pregunta 8: Desde tu experiencia o perspectiva, ¿qué factores crees que desencadenan el agotamiento en los profesores y cómo afecta su bienestar psicológico?

Subcategoría Estrés Laboral - Ansiedad

- Pregunta 9: ¿Qué situaciones o demandas laborales consideras que generan niveles de ansiedad en los profesores y cómo influyen en su salud mental?
- Pregunta 10: ¿Cuáles son los principales desencadenantes de ansiedad en el entorno de trabajo de los profesores y cómo se manifiestan en su estado emocional y mental?

Subcategoría Estrés Laboral - Depresión

- Pregunta 11: ¿Qué aspectos del exceso de trabajo crees que pueden llevar a los profesores a experimentar síntomas de depresión y afectar su salud mental?
- Pregunta 12: Desde tu punto de vista, ¿cómo crees que la carga laboral excesiva y las presiones profesionales influyen en el desarrollo de la depresión en los profesores y cómo se refleja en su bienestar general?

Subcategoría Tiempo laboral - Planificación

- Pregunta 13: ¿Cómo describirías el proceso de planificación en la labor académica de los profesores en la actualidad y cómo crees que influye en su salud mental y bienestar?
- Pregunta 14: ¿Cuáles son los aspectos de la planificación que consideras que pueden generar un mayor desgaste y estrés en los profesores, y cómo afectan su salud mental?

Subcategoría Tiempo Laboral - Ejecución

- Pregunta 15: ¿Cuáles son las demandas y presiones más comunes que enfrentan los profesores durante la ejecución de sus actividades académicas y cómo crees que impactan en su salud mental y bienestar?
- Pregunta 16: Desde tu perspectiva, ¿cuáles son las situaciones durante la ejecución de su labor docente que podrían propiciar un deterioro en la salud mental de los profesores y cómo se manifiesta ese impacto en su vida personal y profesional?

Subcategoría Tiempo Laboral – Evaluación

- Pregunta 17: ¿Cómo percibes el proceso de evaluación en la labor académica de los profesores y qué efectos crees que tiene en su salud mental y bienestar?
- Pregunta 18: ¿Qué desafíos y tensiones experimentan los profesores durante el proceso de evaluación y cómo consideras que esos aspectos pueden contribuir al deterioro de su salud mental?

Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”**

. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo / Universidad Mayor de San Marcos / Universidad Enrique Guzmán y Valle		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la guía de entrevista semiestructurada

Guía de entrevista

Nombre de la Entrevista:	Salud Mental
Autoría:	Poner tu nombre: Bach. Miriam Violeta Cristobal Carbajal Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.
Procedencia:	Original Apriorístico
Administración:	Entrevista grabada digitalmente
Tiempo de aplicación:	30 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Experto en educación superior
Significación:	Explorar para interpretar el fenómeno de estudio

4. Soporte teórico

La investigación busca explorar y comprender las percepciones, opiniones y conocimiento empírico de un grupo de expertos en educación sobre el fenómeno de estudio; para lo cual, se realizan entrevistas semiestructuradas a través de Zoom a una muestra intencional de expertos en educación a todo nivel, y sin distinción de país para una exploración holística. Las preguntas indagan sobre sus experiencias, retos observados, estrategias implementadas y recomendaciones.

El enfoque del estudio es exploratorio, ya que busca examinar un tema poco estudiado, desde las voces de los expertos que lo están viviendo. También es hermenéutico porque interpreta los significados construidos por los participantes sobre el fenómeno de interés.

El análisis se realiza a través de codificación abierta, identificando categorías emergentes desde las narrativas para comprender la realidad percibida por los expertos. La discusión ofrece una interpretación contextualizada de los hallazgos, resaltando patrones y temas comunes.

Las conclusiones se orientan a la comprensión del fenómeno estudiado, más que la generalización. Se enfatiza en la multiplicidad de significados y la importancia del contexto. Los resultados aportan información útil para diseñar estrategias educativas.

<i>Categoría Base</i>	<i>Objetivo principal</i>	<i>Subcategorías</i>	<i>Objetivo específico</i>	<i>Subcategoría</i>
Salud mental	Interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad.	Concepto	Explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad	burnout
				resiliencia
				autocuidado
				apoyo social
				prevención del estrés laboral
				bienestar psicológico
		Estrés laboral	Conocer las causas del exceso de exceso de trabajo en la salud mental de los profesores	agotamiento
				ansiedad
				depresión
Tiempo laboral	Analizar los tiempos de dedicación en cada etapa de la gestión educativa del profesorado durante su labor académica que podrían propiciar un deterioro en la salud mental en los profesores	planificación		
		ejecución		
		evaluación		

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista semiestructurada elaborado por la Bach: Miriam Violeta Cristobal Carbajal y el Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD, metodólogo experto en investigaciones cualitativas, realizada en el año 2023; para lo cual, se le solicita calificar los siguientes indicadores y valorar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes u observaciones que considere pertinente

Calificación
1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría Base: **Salud Mental**

- Objetivo: *Interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad*
- Primera subcategoría: Conceptos
- Objetivo: Explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad

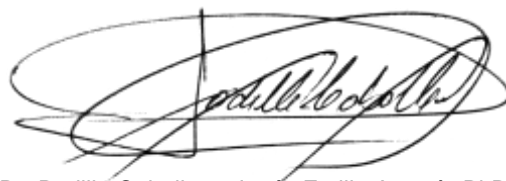
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
burnout	1	4	4	4	Ninguna
resiliencia	2	4	4	4	Ninguna
autocuidado	3	4	4	4	Ninguna
apoyo social	4	4	4	4	Ninguna
prevención del estrés laboral	5	4	4	4	Ninguna
bienestar psicológico	6	4	4	4	Ninguna

- Segunda Subcategoría: Estrés laboral
- Objetivo: Conocer las causas del exceso de trabajo en la salud mental de los profesores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
agotamiento	1	4	4	4	Ninguna
ansiedad	2	4	4	4	Ninguna
depresión	3	4	4	4	Ninguna

- Tercera Subcategoría: Tiempo laboral
- Objetivo: Analizar los tiempos de dedicación en cada etapa de la gestión educativa del profesorado durante su labor académica que podrían propiciar un deterioro en la salud mental en los profesores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
planificación	1	4	4	4	Ninguna
ejecución	2	4	4	4	Ninguna
evaluación	3	4	4	4	Ninguna



Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.
DNI: 25861074

Evaluación por juicio de expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Sevilla Sánchez, Regina Ysabel PhD.		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la guía de entrevista semiestructurada

Guía de entrevista

Nombre de la Entrevista:	Salud Mental
Autoría:	Poner tu nombre: Bach. Miriam Violeta Cristobal Carbajal Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.
Procedencia:	Original Apriorístico
Administración:	Entrevista grabada digitalmente
Tiempo de aplicación:	30 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Experto en educación superior
Significación:	Explorar para interpretar el fenómeno de estudio

4. Soporte teórico

La investigación busca explorar y comprender las percepciones, opiniones y conocimiento empírico de un grupo de expertos en educación sobre el fenómeno de estudio; para lo cual, se realizan entrevistas semiestructuradas a través de Zoom a una muestra intencional de expertos en educación a todo nivel, y sin distinción de país para una exploración holística. Las preguntas indagan sobre sus experiencias, retos observados, estrategias implementadas y recomendaciones.

El enfoque del estudio es exploratorio, ya que busca examinar un tema poco estudiado, desde las voces de los expertos que lo están viviendo. También es hermenéutico porque interpreta los significados construidos por los participantes sobre el fenómeno de interés.

El análisis se realiza a través de codificación abierta, identificando categorías emergentes desde las narrativas para comprender la realidad percibida por los expertos. La discusión ofrece una interpretación contextualizada de los hallazgos, resaltando patrones y temas comunes.

Las conclusiones se orientan a la comprensión del fenómeno estudiado, más que la generalización. Se enfatiza en la multiplicidad de significados y la importancia del contexto. Los resultados aportan información útil para diseñar estrategias educativas.

<i>Categoría Base</i>	<i>Objetivo principal</i>	<i>Subcategorías</i>	<i>Objetivo específico</i>	<i>Subcategoría</i>
Salud mental	Interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad.	Concepto	Explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad	burnout
				resiliencia
				autocuidado
				apoyo social
				prevención del estrés laboral
				bienestar psicológico
		Estrés laboral	Conocer las causas del exceso de exceso de trabajo en la salud mental de los profesores	agotamiento
				ansiedad
				depresión
		Tiempo laboral	Analizar los tiempos de dedicación en cada etapa de la gestión educativa del profesorado durante su labor académica que podrían propiciar un deterioro en la salud mental en los profesores	planificación
				ejecución
				evaluación

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista semiestructurada elaborado por la Bach: Miriam Violeta Cristobal Carbajal y el Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD, metodólogo experto en investigaciones cualitativas, realizada en el año 2023; para lo cual, se le solicita calificar los siguientes indicadores y valorar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

Calificación
1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría Base: **Salud Mental**

- Objetivo: *Interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad*
- Primera Subcategoría: Conceptos
- Objetivo: Explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
burnout	1	4	4	4	Ninguna
resiliencia	2	4	4	4	Ninguna
autocuidado	3	4	4	4	Ninguna
apoyo social	4	4	4	4	Ninguna
prevención del estrés laboral	5	4	4	4	Ninguna
bienestar psicológico	6	4	4	4	Ninguna

- Segunda Subcategoría: Estrés laboral
- Objetivo: Conocer las causas del exceso de trabajo en la salud mental de los profesores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
agotamiento	1	4	4	4	Ninguna
ansiedad	2	4	4	4	Ninguna
depresión	3	4	4	4	Ninguna

- Tercera Subcategoría: Tiempo laboral
- Objetivo: Analizar los tiempos de dedicación en cada etapa de la gestión educativa del profesorado durante su labor académica que podrían propiciar un deterioro en la salud mental en los profesores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
planificación	1	4	4	4	Ninguna
ejecución	2	4	4	4	Ninguna
evaluación	3	4	4	4	Ninguna



Dra. Sevilla Sánchez, Regina Ysabel PhD.
DNI: 09514029

Evaluación por juicio de expertos 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtra. Aliaga Herrera Cynthia Mabel		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la guía de entrevista semiestructurada

Guía de entrevista

Nombre de la Entrevista:	Salud mental
Autoría:	Poner tu nombre: Bach. Miriam Violeta Cristobal Carbajal Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín
Procedencia:	Original Apriorístico
Administración:	Entrevista grabada digitalmente
Tiempo de aplicación:	30 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Experto en educación superior
Significación:	Explorar para interpretar el fenómeno de estudio

4. Soporte teórico

La investigación busca explorar y comprender las percepciones, opiniones y conocimiento empírico de un grupo de expertos en educación sobre el fenómeno de estudio; para lo cual, se realizan entrevistas semiestructuradas a través de Zoom a una muestra intencional de expertos en educación a todo nivel, y sin distinción de país para una exploración holística. Las preguntas indagan sobre sus experiencias, retos observados, estrategias implementadas y recomendaciones.

El enfoque del estudio es exploratorio, ya que busca examinar un tema poco estudiado, desde las voces de los expertos que lo están viviendo. También es hermenéutico porque interpreta los significados construidos por los participantes sobre el fenómeno de interés.

El análisis se realiza a través de codificación abierta, identificando categorías emergentes desde las narrativas para comprender la realidad percibida por los expertos. La discusión ofrece una interpretación contextualizada de los hallazgos, resaltando patrones y temas comunes.

Las conclusiones se orientan a la comprensión del fenómeno estudiado, más que la generalización. Se enfatiza en la multiplicidad de significados y la importancia del contexto. Los resultados aportan información útil para diseñar estrategias educativas.

<i>Categoría Base</i>	<i>Objetivo principal</i>	<i>Subcategorías</i>	<i>Objetivo específico</i>	<i>Subcategoría</i>
Salud mental	Interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad.	Concepto	Explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad	burnout
				resiliencia
				autocuidado
				apoyo social
				prevención del estrés laboral
				bienestar psicológico
		Estrés laboral	Conocer las causas del exceso de trabajo en la salud mental de los profesores	agotamiento
				ansiedad
				depresión
		Tiempo laboral	Analizar los tiempos de dedicación en cada etapa de la gestión educativa del profesorado durante su labor académica que podrían propiciar un deterioro en la salud mental en los profesores	planificación
				ejecución
				evaluación

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista semiestructurada elaborado por la Bach. Miriam Violeta Cristobal Carbajal y el Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD, metodólogo experto en investigaciones cualitativas, realizada en el año 2023; para lo cual, se le solicita calificar los siguientes indicadores y valorar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

Calificación
1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría Base: **Salud Mental**

- Objetivo: *Interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad*
- Primera subcategoría: Conceptos
- Objetivo: Explicar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
burnout	1	4	4	4	Ninguna
resiliencia	2	4	4	4	Ninguna
autocuidado	3	4	4	4	Ninguna
apoyo social	4	4	4	4	Ninguna
prevención del estrés laboral	5	4	4	4	Ninguna
bienestar psicológico	6	4	4	4	Ninguna

- Segunda Subcategoría: Estrés laboral
- Objetivo: Conocer las causas del exceso de trabajo en la salud mental de los profesores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
agotamiento	1	4	4	4	Ninguna
ansiedad	2	4	4	4	Ninguna
depresión	3	4	4	4	Ninguna

- Tercera Subcategoría: Tiempo laboral
- Objetivo: Analizar los tiempos de dedicación en cada etapa de la gestión educativa del profesorado durante su labor académica que podrían propiciar un deterioro en la salud mental en los profesores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
planificación	1	4	4	4	Ninguna
ejecución	2	4	4	4	Ninguna
evaluación	3	4	4	4	Ninguna


Mtra. Aliaga Herrera Cynthia Mabel
DNI: 43010835

Consentimiento Informado 1

Título de la investigación: **“Salud mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”**

Investigadores: Bach. Cristobal Carbajal, Miriam Violeta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la presente investigación, cuyo objetivo es interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad. Esta investigación es desarrollada por el/ la candidato(a) a maestra en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del Campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela de Posgrado.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Hablar sobre salud mental hoy en profesores universitarios es anunciar trastornos mentales, sufrimiento, estrés, agotamiento, sobrecarga laboral, presión académica, lo cual pueden afectar negativamente su bienestar psicológico y, en consecuencia, su desempeño en el aula para ello se pide el respaldo de ser atendidos en lo que respecta a su propia salud mental, brindándoles espacios de apoyo y promover el autocuidado entre los mismos docentes para garantizar una educación de calidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- Enviar el PPT con todas las preguntas previamente de la entrevista.
- Se conectará a una videoconferencia en la hora pactada.
- Responderá las preguntas de manera clara, precisa y coherente.
- Tendrá su cámara encendida durante la grabación.
- Dirá, **SÍ ACEPTO** a la grabación después de leer su biodata profesional para fines de rigor académico
- Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y respuestas a las preguntas sobre la investigación titulada: **“Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”**.
- Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente mediado por tecnología.
- Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas en el cuerpo de la tesis; más no en los anexos.

Criterio de Participación:

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador:

Candidato a maestro(a): ***Cristobal Carbajal, Miriam Violeta***

E-mail: mcristocar@gmail.com

Docente asesor: ***Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.***

E-email: jpadillac@ucv.edu.pe

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Dr. Javier Vidal Soldevilla

Fecha y hora: 6 de junio a las 4.00pm

Consentimiento Informado 2

Título de la investigación: ***“Salud mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”***

Investigadores: Bach. Cristobal Carbajal, Miriam Violeta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la presente investigación, cuyo objetivo es interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad. Esta investigación es desarrollada por el/ la candidato(a) a maestra en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del Campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela de Posgrado.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Hablar sobre salud mental hoy en profesores universitarios es anunciar trastornos mentales, sufrimiento, estrés, agotamiento, sobrecarga laboral, presión académica, lo cual pueden afectar negativamente su bienestar psicológico y, en consecuencia, su desempeño en el aula para ello se pide el respaldo de ser atendidos en lo que respecta a su propia salud mental, brindándoles espacios de apoyo y promover el autocuidado entre los mismos docentes para garantizar una educación de calidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- Enviar el PPT con todas las preguntas previamente de la entrevista.
- Se conectará a una videoconferencia en la hora pactada.
- Responderá las preguntas de manera clara, precisa y coherente.
- Tendrá su cámara encendida durante la grabación.
- Dirá, ***SÍ ACEPTO*** a la grabación después de leer su biodata profesional para fines de rigor académico
- Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y respuestas a las preguntas sobre la investigación titulada: ***“Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”***.
- Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente mediado por tecnología.
- Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas en el cuerpo de la tesis; más no en los anexos.

Criterio de Participación:

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador:

Candidato a maestro(a): ***Cristobal Carbajal, Miriam Violeta***

E-mail: mcristocar@gmail.com

Docente asesor: ***Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.***

E-email: jpadillac@ucv.edu.pe

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Dr. Martin Abelardo Gonzales Samanez

Fecha y hora: 10 de julio a las 10.00pm

Consentimiento Informado 3

Título de la investigación: ***“Salud mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”***

Investigadores: Bach. Cristobal Carbajal, Miriam Violeta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la presente investigación, cuyo objetivo es interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad. Esta investigación es desarrollada por el/ la candidato(a) a maestra en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del Campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela de Posgrado.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Hablar sobre salud mental hoy en profesores universitarios es anunciar trastornos mentales, sufrimiento, estrés, agotamiento, sobrecarga laboral, presión académica, lo cual pueden afectar negativamente su bienestar psicológico y, en consecuencia, su desempeño en el aula para ello se pide el respaldo de ser atendidos en lo que respecta a su propia salud mental, brindándoles espacios de apoyo y promover el autocuidado entre los mismos docentes para garantizar una educación de calidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- Enviar el PPT con todas las preguntas previamente de la entrevista.
- Se conectará a una videoconferencia en la hora pactada.
- Responderá las preguntas de manera clara, precisa y coherente.
- Tendrá su cámara encendida durante la grabación.
- Dirá, ***SÍ ACEPTO*** a la grabación después de leer su biodata profesional para fines de rigor académico
- Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y respuestas a las preguntas sobre la investigación titulada: ***“Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”***.
- Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente mediado por tecnología.
- Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas en el cuerpo de la tesis; más no en los anexos.

Criterio de Participación:

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador:

Candidato a maestro(a): ***Cristobal Carbajal, Miriam Violeta***

E-mail: mcristocar@gmail.com

Docente asesor: ***Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.***

E-email: jpadillac@ucv.edu.pe

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Psicólogo Leonel Sánchez Casas

Fecha y hora: 11 de julio a las 7.00pm

Consentimiento Informado 4

Título de la investigación: **“Salud mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”**

Investigadores: Bach. Cristobal Carbajal, Miriam Violeta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la presente investigación, cuyo objetivo es interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad. Esta investigación es desarrollada por el/ la candidato(a) a maestra en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del Campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela de Posgrado.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Hablar sobre salud mental hoy en profesores universitarios es anunciar trastornos mentales, sufrimiento, estrés, agotamiento, sobrecarga laboral, presión académica, lo cual pueden afectar negativamente su bienestar psicológico y, en consecuencia, su desempeño en el aula para ello se pide el respaldo de ser atendidos en lo que respecta a su propia salud mental, brindándoles espacios de apoyo y promover el autocuidado entre los mismos docentes para garantizar una educación de calidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- Enviar el PPT con todas las preguntas previamente de la entrevista.
- Se conectará a una videoconferencia en la hora pactada.
- Responderá las preguntas de manera clara, precisa y coherente.
- Tendrá su cámara encendida durante la grabación.
- Dirá, **SÍ ACEPTO** a la grabación después de leer su biodata profesional para fines de rigor académico
- Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y respuestas a las preguntas sobre la investigación titulada: **“Salud Mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”**.
- Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente mediado por tecnología.
- Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas en el cuerpo de la tesis; más no en los anexos.

Criterio de Participación:

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y

su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador:

Candidato a maestro(a): ***Cristobal Carbajal, Miriam Violeta***

E-mail: mcristocar@gmail.com

Docente asesor: ***Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.***

E-email: jpadillac@ucv.edu.pe

.....
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Magister Flor de María Ruiz Valencia

Fecha y hora: 14 de julio a las 11.00pm

Consentimiento Informado 5

Título de la investigación: **“Salud mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”**

Investigadores: Bach. Cristobal Carbajal, Miriam Violeta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la presente investigación, cuyo objetivo es interpretar el estado de salud mental del profesorado universitario producido por los cambios continuos en términos de gestión educativa durante el retorno a la presencialidad. Esta investigación es desarrollada por el/ la candidato(a) a maestra en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del Campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela de Posgrado.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Hablar sobre salud mental hoy en profesores universitarios es anunciar trastornos mentales, sufrimiento, estrés, agotamiento, sobrecarga laboral, presión académica, lo cual pueden afectar negativamente su bienestar psicológico y, en consecuencia, su desempeño en el aula para ello se pide el respaldo de ser atendidos en lo que respecta a su propia salud mental, brindándoles espacios de apoyo y promover el autocuidado entre los mismos docentes para garantizar una educación de calidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- Enviar el PPT con todas las preguntas previamente de la entrevista.
- Se conectará a una videoconferencia en la hora pactada.
- Responderá las preguntas de manera clara, precisa y coherente.
- Tendrá su cámara encendida durante la grabación.
- Dirá, **SÍ ACEPTO** a la grabación después de leer su biodata profesional para fines de rigor académico

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y respuestas a las preguntas sobre la investigación titulada: **“Salud mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa, 2023”**

- Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente mediado por tecnología.
- Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas en el cuerpo de la tesis; más no en los anexos.

Criterio de Participación:

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador:

Candidato a maestro(a): ***Cristobal Carbajal, Miriam Violeta***

E-mail: mcristocar@gmail.com

Docente asesor: ***Dr. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín PhD.***

E-email: *jpadillac@ucv.edu.pe*

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Dr. Wilson Vega Cotrina

Fecha y hora: 15 de julio a las 9.00pm

Datos e imágenes de las entrevistas

Entrevista 1

Biodata



Licenciado en Psicología, Magister en Docencia Universitaria y Doctor en Psicología; experiencia laboral de 34 años con amplio conocimiento y dominio de la psicología, la pedagogía y administración de los Recursos Humanos. Especialización en Gestión de Recursos Humanos. Experiencia como Psicoterapeuta y Docente Universitario en pre y posgrado (maestrías y doctorados), manejo adecuado de las relaciones humanas, de la salud mental integral, tanto individual como grupal, en el ámbito laboral, familiar y juvenil

Imágenes de la entrevista



Enlace de la transcripción

https://drive.google.com/file/d/1HXqV4xs4fuT6aGZRfwZWB1J1Th0kJik6/view?usp=drive_link

Enlace de la entrevista

https://us06web.zoom.us/rec/share/6f4boxHHIJZp-POwgsPV8LvSuUzsLAaEw_77NwjOqgkGZrdmWZdpG5DtieEUGFyg.k2fy7CI4zUZ09q4i

Entrevista 2

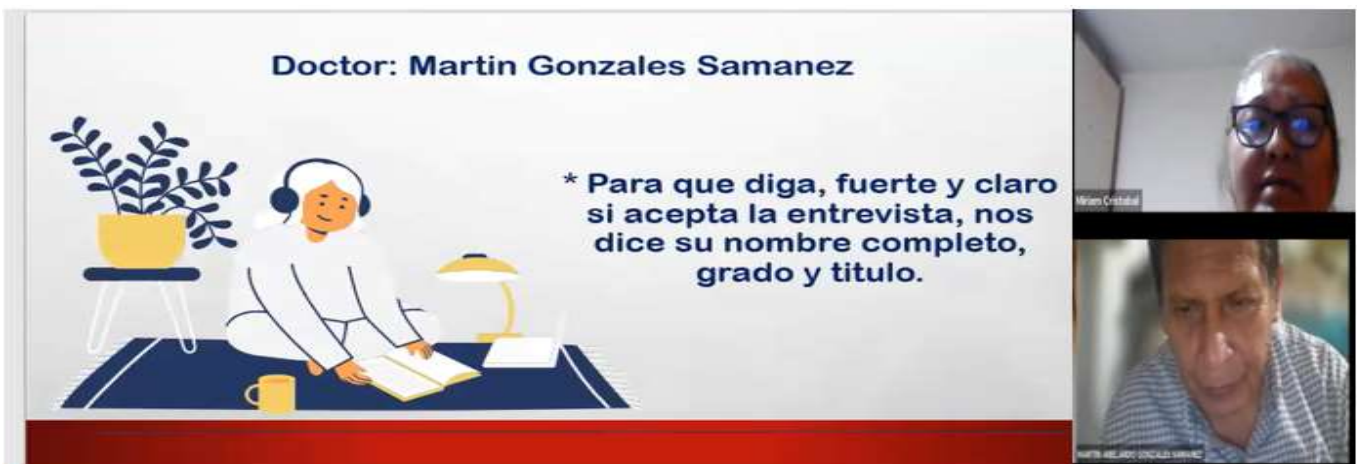
Biodata



Catedrático en la Escuela Profesional de Psicología, Docente y tutor virtual de la Maestría de Psicología Educativa. Brindando los cursos de Coaching Profesional, Habilidades Blandas y Metodología de la Investigación. Docente de las asignaturas de psicología general, psicología del desarrollo, psicología del aprendizaje, psicología educativa, escuela de padres, educación y familia.

Asesor temático de proyecto y desarrollo de tesis. En la actualidad dictando el curso de Desarrollo de las Competencias Laborales en distintas escuelas (ingeniería civil, ingeniería ambiental, arquitectura, educación, traducción, comunicación) con el objetivo de brindar a los alumnos de 8vo ciclo las suficientes herramientas y estrategias para desarrollar sus habilidades blandas y mejorar su nivel empleabilidad.

Imágenes de la entrevista



Enlace de la transcripción

https://drive.google.com/file/d/1kka2pENG8zxnKhax28XBZW6VPy074DZ1/view?usp=drive_link

Enlace de la entrevista

<https://zoom.us/rec/share/ZMulglZqspJ6KVJnDemtTzpj88heNuLs-Wt6nBBivuocj98J2IECCEPVHyqjkWy-.EGh2TOWWzjhZ8uh8?startTime=1689033060000>

Entrevista 3

Biodata



Psicólogo y Administrador. Mi trayectoria incluye 6 años como Psicólogo Independiente en Adolescentes, Jóvenes y Adultos. Trayectoria de más de 15 años liderando equipos de trabajo. Conocimiento de procesos productivos, administrativos, calidad, cultura, entrenamiento, capacitación y gestión del talento. Control logístico y financiero. Procesos de reclutamiento, selección, inducción y desarrollo de colaboradores. Reconocimiento como Gerente del año en diversos periodos en Franquicias Internacionales de la Organización de Marcas Delosi (KFC, Pizza Hut, Burger King, Chilis, Starbucks, Pinkberry, Madam Tusan)

Imágenes de la entrevista



Enlace de la transcripción

https://drive.google.com/file/d/1mDfiyj1sCIHxU87O0eC0iAz5QUY18Fck/view?usp=drive_link

Enlace de la entrevista

https://zoom.us/rec/share/_U8_AJFxnqgW0iYW2DS4ZPvzKUMftcfy_nnboXCoQNxjRf0JapEHcyqCTBeXGkA3.EhH2BAQxzazeQKKp?startTime=1689119641000

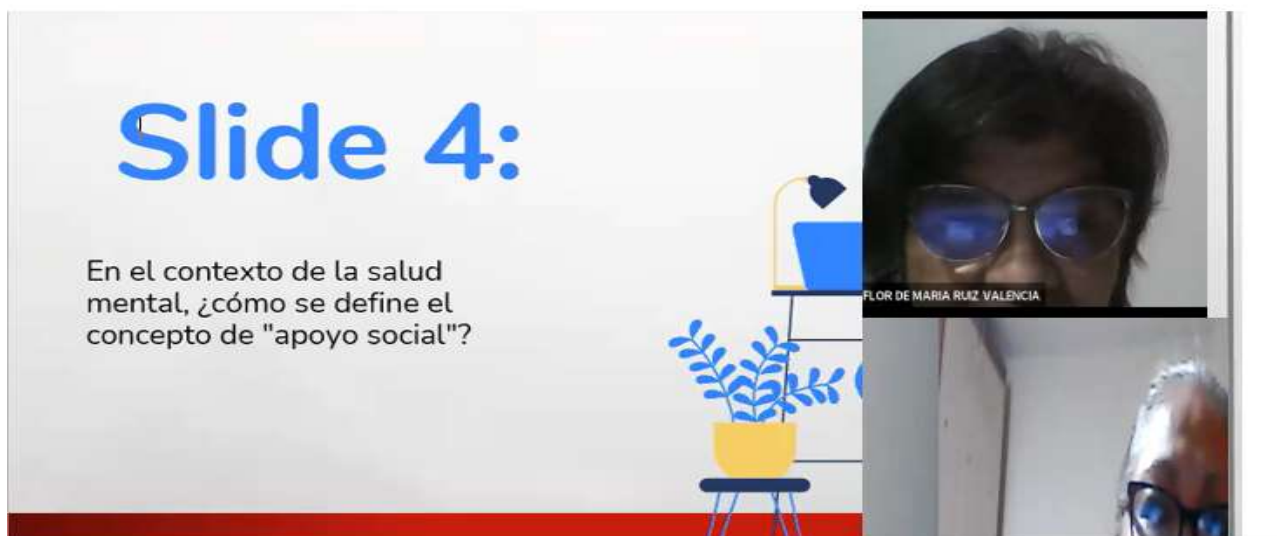
Entrevista 4

Biodata



Psicóloga clínica-orientadora en sexualidad humana y Maestra en Docencia Universitaria.
Docente en la Universidad Cesar Vallejo

Imágenes de la entrevista



Enlace de la transcripción

https://drive.google.com/file/d/1TicBpdLSuDzWXO-3htlBMQHYmq87R0Tv/view?usp=drive_link

Enlace de la entrevista

https://zoom.us/rec/share/4ella8SNC-jlvh_-uuuZWR3Ekx9v9MukpeSngCB1qL1GgDkYotSwjK9y2e36ZQFs.Cy3rQUHwX95ZY8Ly?startTime=1689392867000


Entrevista 5

Biodata



Doctor con título de licenciado en psicología. Actualmente trabaja en la Universidad Cesar Vallejo

Imágenes de la entrevista



Slide 10:

¿Cuáles son los principales desencadenantes de ansiedad en el entorno de trabajo de los profesores y cómo se manifiestan en su estado emocional y mental?

Miriam Cristobal

WILSON VEGA COTRINA

Enlace de la transcripción

https://drive.google.com/file/d/1qH_iT8DQXzTmknyX_cftjRx1CO9_6mGf/view?usp=drive_link

Enlace de la entrevista

<https://zoom.us/rec/share/W-1tKyEJtnomLO5GSzUrpJJlgaAS5c2-sWjUoJrEZ6eWmFYrjNGS2bBHHiXEmXU.xiaovCTUy8paiYG9?startTime=1689471970000>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PADILLA CABALLERO JESUS EMILIO AGUSTIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salud mental del profesorado universitario por cambios vertiginosos durante la gestión educativa 2023", cuyo autor es CRISTOBAL CARBAJAL MIRIAM VIOLETA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PADILLA CABALLERO JESUS EMILIO AGUSTIN DNI: 25861074 ORCID: 0000-0002-9756-8772	Firmado electrónicamente por: JPADILLAC12 el 30- 07-2023 21:23:23

Código documento Trilce: TRI - 0628620