

**Estrés docente en el INFOTEP de San Juan del Cesar: Factores de riesgo y estrategias de bienestar**

*teaching stress at the in San Juan del Cesar: Risk factors and well-being strategies*

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0412>

**Natividad Escobar-Rodríguez<sup>1\*</sup>**

<https://orcid.org/0000-0003-1292-6938>  
[nescobar@infotep.edu.co](mailto:nescobar@infotep.edu.co)

**Marta Laura González-Ávila<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-4088-2007>  
[mgonzalez@infotep.edu.co](mailto:mgonzalez@infotep.edu.co)

**Milagros Yínez Oñate-Maury<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0009-0001-8764-5535>  
[m.onate@infotep.edu.co](mailto:m.onate@infotep.edu.co)

**Marlon Jesús Sánchez-Manzano<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0009-0004-3914-4367>  
[m.onate@infotep.edu.co](mailto:m.onate@infotep.edu.co)

**Recibido:** 29/07/2025

**Aceptado:** 06/10/2025

**RESUMEN**

Este estudio aborda el estrés docente en el INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, identificando sus factores de riesgo y proponiendo estrategias de bienestar para mitigarlo. La investigación, de enfoque cuantitativo y descriptivo, aplicó encuestas a 50 docentes utilizando la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Satisfacción Laboral NTP 394. Los resultados mostraron niveles moderados-altos de bienestar en autonomía y propósito vital, pero bajos en manejo del entorno, condiciones laborales y remuneración. La sobrecarga laboral fue identificada como el principal factor de estrés. Las estrategias más efectivas incluyen actividades recreativas, apoyo social, manejo del tiempo y programas institucionales de bienestar. Se concluye que mejorar las condiciones laborales y fomentar el bienestar psicológico son clave para reducir el estrés docente.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, actividades, bienestar, motivación, salud mental.

1. INFOTEP- Colombia

\* Autor de correspondencia: [nescobar@infotep.edu.co](mailto:nescobar@infotep.edu.co)

## ABSTRACT

This study addresses teacher stress at INFOTEP in San Juan del Cesar, La Guajira, identifying its risk factors and proposing wellness strategies to mitigate it. The research, with a quantitative and descriptive approach, surveyed 50 teachers using Ryff's Psychological Well-Being Scale and the NTP 394 Job Satisfaction Scale. Results showed moderate to high levels of well-being in autonomy and purpose in life, but low levels in environmental mastery, working conditions, and remuneration. Work overload was identified as the main stress factor. The most effective strategies include recreational activities, social support, time management, and institutional wellness programs. It is concluded that improving working conditions and promoting psychological well-being are key to reducing teacher stress.

**Keywords:** Work stress, activities, well-being, motivation, mental health

## INTRODUCCIÓN

En entornos laborales el estrés ha venido permeando en las diferentes actividades y si se ve en el contexto de la educación superior, sus efectos han sido impactantes y más cuando los docentes están sometidos bajo la presión del trabajo, afectando las relaciones, sujetos a una serie de cambios, impulsados por las reformas educativas y transformaciones de orden social, económico, científico y tecnológico. Estos cambios generan la aparición de nuevos problemas de salud laboral como es el estrés crónico, situación que afecta directamente a un componente clave del proceso educativo: el docente, esta profesión es considerada altamente estresante, lo que interviene considerablemente en la calidad de la enseñanza según Amador et al, (2014).

El estrés docente, entendido como una respuesta fisiológica y psicológica ante demandas laborales que superan los recursos individuales, se ha convertido en un problema global que afecta a las instituciones educativas, a los propios docentes y, en última instancia, a la calidad de la enseñanza. Diferentes estudios enmarcan que el riesgo psicosocial es el factor de mayor incidencia en los docentes universitarios, generando en ellos altos niveles de estrés, los cuales pueden impactar negativamente en su salud mental, su bienestar y, en consecuencia, en su desempeño profesional. (Valadez Ramírez, et al. (2011)).

Así mismo, para la OIT (2016) define el estrés como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio, entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con las actividades está determinado por la organización del trabajo, el diseño y las relaciones laborales, dando a lugar a las exigencias que no se corresponden o excedan de las capacidades, recursos o necesidades del individuo, cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias y que no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa.

La relevancia de este estudio radica en la necesidad de abordar una problemática que afecta a un sector clave de la sociedad, al comprender las causas del estrés docente, se podrán diseñar intervenciones más efectivas para prevenir y mitigar sus efectos, lo que a su vez permitirá mejorar la calidad de vida de los docentes y garantizar una educación de mayor calidad. Además, los resultados de esta investigación podrán servir de base para el desarrollo de políticas institucionales y gubernamentales que promuevan el bienestar de los docentes y fortalezcan los sistemas de apoyo psicosocial en las universidades.

Por lo tanto, la presente investigación aborda el estrés docente en el INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira: Factores de Riesgo y Estrategias de Bienestar, aportando que la implementación de estrategias de bienestar es una inversión crucial para la integridad del sistema educativo, más allá del beneficio para los profesores, se investigarán las causas e impactos de este problemática y, de manera se identificarán las prácticas y herramientas más eficaces, validadas por la ciencia y la experiencia, para su reducción, describiendo los factores de riesgo del estrés docente en el INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, y por ende los factores de riesgo y estrategias de bienestar.

### MARCO TEORICO

El estrés docente en la educación superior es un problema cada vez más frecuente y complejo, con implicaciones significativas para la salud mental de los profesores, la calidad de la enseñanza y el ambiente laboral en general. Este estrés se desencadena por una combinación de factores psicosociales y laborales que interactúan de manera compleja. (Lemos, M. et al.2018). Según (Travers y Cooper,1996) enfatizan que el estrés docente surge cuando las demandas laborales exceden los recursos y habilidades del docente para afrontarlas, generando tensión emocional. En el contexto universitario, el estrés va relacionado muchas veces con la presión para alcanzar metas de investigación, la evaluación continua y la gestión de tareas administrativas, objetivo que hay que alcanzar porque hacen parte de la productividad y funciones del cargo.

Al igual que (Lazarus y Folkman ,1984) sostienen que el estrés es una interacción entre el individuo y su entorno. Aplicado a la docencia, este modelo sugiere que el estrés docente se produce cuando el profesorado percibe que sus recursos son insuficientes para enfrentar las exigencias de su entorno laboral; sin embargo (Esteve, 1993) argumenta que el estrés en los docentes universitarios es multifactorial, resultado de la carga académica, la innovación tecnológica, y la presión de adaptarse a nuevos roles como investigadores y gestores.

Como efectos posibles de la exposición al estrés, las consecuencias vienen definidas según lo expone Tacca Huamán, D. R., y Tacca Huamán, A. L. (2019). en su artículo “ Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios”, donde establece lo siguiente:

Los problemas de salud física están dados por el insomnio, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, enfermedades cardiovasculares; en los problemas de salud mental se puede presentar la ansiedad, depresión, burnout; en el deterioro del rendimiento académico puede presentarse una disminución de

la motivación, dificultad para concentrarse, errores en la evaluación, así como también ausentismo laboral por enfermedad, la baja productividad, por último la rotación de personal donde se vienen las renuncia de los docentes y por ende el deterioro de las relaciones interpersonales donde se generan los conflictos con estudiantes, colegas y superiores.

### **Estrategias de bienestar**

Estrategias de bienestar implementadas en universidades de educación superior para mitigar el estrés docente

A nivel mundial las organizaciones se han visto enfrentadas a un entorno cada vez más globalizado, donde las compañías han venido enfocando su interés en lograr sus objetivos, basados en el bienestar de sus colaboradores y en el cómo hacer sentir al trabajador parte fundamental de la empresa. De acuerdo a esto, se han venido formulando planes y programas para reivindicar, resaltar y darle la importancia que merece la labor que cumplen los empleados al interior de las organizaciones, de ahí que la gestión humana desde los departamento de bienestar al trabajador programen actividades y acciones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, el desarrollo personal y familiar del empleado, elementos decisivos para afianzar la satisfacción, el sentido de pertenencia y el buen desempeño del empleado, sirviendo todo esto para la retención del talento humano en las compañías. (Estrada y Ramírez, 2010).

En este sentido, las universidades públicas y privadas en Colombia están viviendo un cambio en sus formas de operar y de administrarse, debido a la constante búsqueda de la calidad en sus procesos administrativos y académicos, que las lleven a las certificaciones nacionales e internacionales en buenas prácticas de procesos, y como parte fundamental se debe atender con mayor compromiso y dedicación al talento humano con que cuentan las instituciones de educación superior. Es así que, los programas de bienestar en las empresas se convierten en la piedra angular de la satisfacción laboral, pues los resultados de la falta de bienestar laboral pueden afectar la productividad de la organización, disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo (Estrada y Ramírez, 2010).

### **Estrés laborales**

El bienestar laboral surge en respuesta a la preocupación de las condiciones del trabajo y de la baja satisfacción en el empleo por parte de las personas alrededor de los años 70 (Calderón, Murillo y Torres, 2003). Este se asocia comúnmente a la obtención de una remuneración (aparte del salario) por parte de los trabajadores por la prestación de sus servicios de trabajo. Sin embargo, este concepto va más allá de esta connotación económica y es que incluye al ser humano desde todas sus dimensiones; familiares, laborales, culturales, espirituales, etc. Estas, a pesar de que no están relacionadas directamente con aquellas habilidades (conocimiento, destreza) que tiene un trabajador para desarrollar una labor si influyen de manera indirecta en el



desempeño individual de cada uno, lo que repercute en el desempeño para la organización.

Por su parte Arenas (1993) afirma que el bienestar laboral es un programa de servicios en beneficio al interior de las organizaciones, que satisfacen las necesidades de los trabajadores que fortalecen las relaciones internas y externas entre estos. De igual forma Vigoya (2002) define al bienestar laboral como el conjunto de programas que son estructurados para satisfacer necesidades de los trabajadores, ya que esta satisfacción influye en el reconocimiento por parte del individuo en pertenecer a un entorno social.

Según Colciencias (2016) de acuerdo al programa de Bienestar 2016 de la Dirección de gestión de recursos y logística; manifiesta que el área de calidad de vida laboral, se ocupara de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionamiento, la motivación y rendimiento laboral logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

### **Cultura de bienestar**

Desde el punto de vista de la estructura social, la relación entre la producción capitalista y el capital trabajo se explica el surgimiento del estado de bienestar, y la función y naturaleza de su política social, refiriéndose así al origen y desarrollo de las relaciones económicas, políticas y sociales que luego de la segunda guerra mundial fueron tomando más relevancia en los estados y los países de altos ingresos en Europa Occidental, caracterizados por instituciones democráticas, economías mixtas y poblaciones institucionalizadas con acceso garantizado a los servicios sociales (Adelantado et al., 2000).

Por su parte, en lo que se refiere al término clima organizacional se da a conocer en publicaciones del año 1960 en psicología industrial y organizacional, y nace de la idea de la complejidad que se puede generar en un ambiente donde existe la participación de varias personas que llevan a cabo una labor, cada una con distintas costumbres, actitudes y formas de pensar. A pesar de que existan varias conceptualizaciones brindadas por autores en libros, artículos, revistas, etc., se resume a describirlo como el ambiente que se experimenta en una organización debido a las emociones, comportamiento o actitudes que adoptan cada uno de los miembros que la conforman, a partir de las interacciones entre sí (García, 2009).

Por consiguiente, el clima organizacional actualmente ha adquirido una importancia vital y se le considera parte fundamental de la estrategia de una organización. Conocer el clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y permite, además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional (Juárez, 2012).

Según Mallorquí (2022), para alcanzar la cultura del bienestar se deben considerar los siguientes factores:

**Clima:** aumentar y resaltar las fortalezas de las personas y disminuir las amenazas que puedan atacar su bienestar, esto ayudará a mantener un ambiente armónico en la organización.

**Valores compartidos:** es necesario conectar el bienestar personal con la función de ser de la empresa, dado que la cultura del bienestar ayuda a los funcionarios a laborar con motivación y generar óptimos resultados en sus trabajos.

**Normativas:** realizar pequeños actos que, aunque parezcan insignificantes generan grandes cambios. Se debe aplicar diferentes normas como saludar o preguntar cómo se encuentra el día de hoy, ser amables y empáticos contribuye a formar una cultura de bienestar, esto entre otras formas de demostrar interés a los demás, brinda seguridad, aliento y motivación.

**Procedimientos culturales:** hace referencia a las políticas y reglamentos de una empresa, que mientras estas se mantengan alineadas y acotadas por los funcionarios se consigue el compromiso y satisfacción de estos. Programas de salud y bienestar: desarrollar diferentes programas y actividades que incrementen el bienestar de los colaboradores e indirectamente a sus familias y personas que los rodean.

### **Factores de riesgo psicosociales**

Según Cox y Griffiths (1995) señalan que los factores de riesgo psicosociales son aquellos aspectos de la organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen el potencial de causar daños psicológicos o físicos. En el caso de los docentes, estos factores pueden estar relacionados con la organización del trabajo, el contenido de las tareas, el entorno social y las relaciones interpersonales.

Por su parte Moreno-Jiménez et al. (2000) subrayan que los factores de riesgo psicosociales no solo afectan al individuo, sino que también impactan en la productividad y en el clima laboral. Para estos autores, factores como el exceso de trabajo, la ambigüedad de roles y el conflicto entre las demandas laborales y personales son determinantes importantes en la aparición de problemas psicosociales.

### **Factores de riesgo psicosociales asociados al estrés docente**

Los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés docente son elementos del entorno laboral y social que pueden impactar negativamente en el bienestar psicológico y físico de los docentes. Estos factores abarcan la carga de trabajo, las demandas emocionales, la falta de apoyo y las condiciones organizacionales que generan presión y agotamiento en el ámbito educativo.

De acuerdo con lo que Esteve (1993) señala, el estrés docente se genera principalmente por la "sobrecarga de tareas", el "exceso de responsabilidades" y la "falta de reconocimiento". Para Esteve, los docentes en el ámbito universitario enfrentan, además de las tareas de enseñanza, una presión continua para actualizarse en su disciplina y participar en investigaciones, lo cual eleva significativamente el nivel de estrés.

Por su parte, Kyriacou (2001) identifica varios factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente, tales como la "falta de control" sobre el entorno laboral, la "alta carga emocional" y la "ambigüedad de roles". Kyriacou destaca que estos factores afectan la percepción de autonomía del docente y aumentan las probabilidades de experimentar estrés crónico, es decir que decir que cuando los docentes sienten que no tienen control sobre su trabajo, se ven desbordados por las emociones y no tienen claro qué se espera de ellos, es mucho más probable que sufran de estrés de manera continua y sientan que han perdido su independencia profesional.

Así mismo, Travers y Cooper (1996) enfatizan que la "presión de tiempo", el "manejo de comportamientos disruptivos" en el aula y las "demandas administrativas" son factores de riesgo psicosociales críticos en el trabajo docente. Según estos autores, los docentes se ven obligados a equilibrar múltiples responsabilidades que afectan su salud mental y emocional. Este autor asocia los siguientes factores: Sobrecarga de tareas docentes, administrativas y de investigación, falta de control sobre el propio trabajo, decisiones impuestas desde arriba, falta de reconocimiento, colaboración entre colegas, apoyo institucional, relaciones tensas con estudiantes, colegas, directivos, dificultad para definir y cumplir con las expectativas de los diferentes roles (docente, investigador, tutor). Escasos recursos materiales y tecnológicos para llevar a cabo las tareas, Presión por obtener resultados positivos en las evaluaciones, dificultad para separar la vida laboral de la personal.

## METODOLOGÍA

Este estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño no experimental (Hernández Sampieri et al., 2014). Su objetivo fue describir los factores de riesgos del estrés docente y las estrategias de bienestar en el INFOTEP, cuya población estuvo conformada por profesores de la Institución, donde se trabajó con una muestra de 50 docentes seleccionados (30 mujeres y 20 hombres). La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas con dos instrumentos. La Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, 1989 evaluó dimensiones como autonomía, propósito vital, manejo del entorno, relaciones positivas, autoaceptación y crecimiento personal. Cada ítem se calificó en una escala tipo Likert (por ejemplo, de 1 a 6), sumándose los puntajes para cada dimensión. y la Escala de Satisfacción Laboral NTP 394 (validada por Meliá & Peiró, 1989), que evalúa seis dimensiones clave como autonomía, relaciones interpersonales, condiciones laborales, remuneración y propósito vital, las cuales permitieron evaluar distintos aspectos relacionados con el bienestar personal y laboral del profesorado. Los datos se recolectaron mediante encuestas presenciales con consentimiento informado garantizando la honestidad y confidencialidad. Los resultados numéricos se analizaron utilizando estadística descriptiva (medias y desviaciones estándar) para reflejar el nivel de bienestar y satisfacción laboral en cada dimensión.

Técnicas e instrumentos: Recolección de datos mediante encuestas/cuestionarios semi estructurados.

Instrumentos usados: Cuestionarios adaptados del Cuestionario de Estrés Laboral (CEL) y la Escala de Satisfacción Laboral (ESL).

Entrevistas semiestructuradas. Técnicas: Encuestas, análisis de datos para identificar factores estresores y estrategias que disminuyen el estrés laboral docente.

## RESULTADOS

El diagnóstico sobre el estado actual del estrés en docentes del INFOTEP arrojó los siguientes hallazgos:

La muestra estuvo compuesta por 50 docentes seleccionados (30 mujeres y 20 hombres), de los cuales el 60% fueron mujeres y el 40% hombres. Las edades oscilaron entre 30 y 60 años, con una media aproximada de 45 años. La experiencia docente promedio fue de 12 años.

En relación con el bienestar psicológico, evaluado mediante la Escala de Ryff, los docentes presentaron niveles de bienestar que oscilaron entre moderados y altos. Las mayores puntuaciones se observaron en las dimensiones de autonomía y sentido de propósito en la vida, mientras que la capacidad para manejar el entorno obtuvo los puntajes más bajos dentro de las dimensiones evaluadas.

En cuanto a la satisfacción laboral, medida a través de la Escala NTP394, los resultados indicaron un nivel general moderado. Las dimensiones mejor valoradas fueron el reconocimiento y las relaciones interpersonales, mientras que las condiciones laborales y la remuneración recibieron calificaciones más bajas.

La sobrecarga laboral es el factor principal que afecta negativamente a los docentes universitarios, configurándose como el mayor enemigo en su desempeño y bienestar. Esta sobrecarga se manifiesta en la extensión de jornadas laborales que superan ampliamente las horas estipuladas, así como en la acumulación de tareas administrativas, preparación, seguimiento académico y otras responsabilidades que exceden el horario oficial de trabajo. Las estrategias que los docentes emplean para manejar el estrés son variadas. Entre las más frecuentes se destacan: el autocuidado mediante actividades recreativas, el apoyo social tanto dentro como fuera del entorno laboral, el uso de técnicas para el manejo del tiempo y la participación en programas institucionales orientados al bienestar.

Finalmente, se evidenció una relación negativa y significativa entre el bienestar psicológico particularmente en autonomía y propósito vital, y los niveles de estrés, así como entre la satisfacción laboral y el estrés. Esto implica que mayores índices de bienestar y satisfacción laboral se asocian con menores niveles de estrés entre los docentes.

Respecto a los resultados obtenidos por encuestas y observación directa:

Las estrategias de bienestar reportadas con mayor frecuencia incluyen autoprotección por medio de actividades recreativas, apoyo social, manejo del tiempo y participación en programas institucionales. Además, el análisis correlacional reforzó la asociación inversa entre bienestar, satisfacción y estrés.

Resultados de la observación directa: Aunque no se detallaron ampliamente



los hallazgos de esta técnica, la observación directa aportó evidencia cualitativa complementaria que valida las prácticas reportadas en las encuestas, tales como la realización de actividades recreativas, la existencia de redes de apoyo social y la implementación de estrategias para el manejo del estrés en el contexto laboral.

**Tabla 1.**  
Resultados Numéricos y Tabulados por Dimensión

| Descripción        | Escala Ryff (Bienestar Psicológico) |
|--------------------|-------------------------------------|
| Autonomía          | Media = 4.8, DE = 0.6               |
| Propósito vital    | Media = 4.7, DE = 0.7               |
| Manejo del entorno | Media = 3.9, DE = 0.9               |

**Tabla 2.**  
Escala NTP 394 (Satisfacción Laboral)

| Descripción                | Escala de Satisfacción Laboral NTP 394 |
|----------------------------|----------------------------------------|
| Reconocimiento             | Media = 4.3, DE = 0.5                  |
| Relaciones interpersonales | Media = 4.1, DE = 0.7                  |
| Condiciones laborales      | Media = 3.5, DE = 0.8                  |
| Remuneración               | Media = 3.2, DE = 0.9                  |

$$Media\ de\ la\ dimension = \sum_{i=1}^n \left( \frac{\sum_{k=1}^K Puntaje\ ij\_k}{n} \right)$$

Donde n= número de participantes

K= número de ítems en la dimensión

Puntaje ij = puntuación del participante i en ítem j

Los docentes muestran fortalezas en aspectos psicológicos internos que son clave para el bienestar, como la autonomía y el sentido de propósito, lo que puede funcionar como recursos personales para afrontar el estrés. Sin embargo, la percepción reducida en la capacidad de manejar el entorno y la insatisfacción con las condiciones laborales y remuneración evidencian áreas problemáticas que probablemente contribuyan al estrés laboral.

Estos resultados sugieren que las estrategias de bienestar institucional deberían reforzar no solo el apoyo psicológico y emocional, sino también plantear mejoras en las condiciones de trabajo, reconocimiento formal y beneficios materiales, para optimizar el bienestar global y disminuir el estrés docente.

**Tabla 3.**  
Resultados Encuesta y Observación Directa.

| Dimensión | Escala Ryff (Bienestar Psicológico) | Porcentaje de docentes con nivel moderado- | Escala NTP394 (Satisfacción Laboral) | Porcentaje de docentes con nivel moderado-alto (%) |
|-----------|-------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------|
|-----------|-------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------|

| alto (%)                   |                     |     |                     |     |
|----------------------------|---------------------|-----|---------------------|-----|
| Autonomía                  | Nivel moderado-alto | 80% | -                   | -   |
| Propósito Vital            | Nivel moderado-alto | 76% | -                   | -   |
| Manejo del Entorno         | Nivel bajo-moderado | 52% | -                   | -   |
| Autoaceptación             | Nivel moderado      | 68% | -                   | -   |
| Relaciones Positivas       | Nivel moderado-alto | 72% | -                   | -   |
| Crecimiento Personal       | Nivel moderado-alto | 70% | -                   | -   |
| Reconocimiento             | -                   | -   | Nivel moderado-alto | 75% |
| Relaciones Interpersonales | -                   | -   | Nivel moderado-alto | 73% |
| Condiciones Laborales      | -                   | -   | Nivel moderado-bajo | 45% |
| Remuneración               | -                   | -   | Nivel moderado-bajo | 38% |

### Metodología y evidencias observadas a través de la observación directa:

La observación se realizó en espacios y momentos relacionados con la rutina laboral de los docentes, se documentaron aspectos como la realización de actividades recreativas, interacciones sociales, dinámicas de apoyo entre colegas, y estrategias visibles para manejar el estrés. Por último, se hizo una recopilación cualitativa que sirviera para complementar y validar los resultados de las encuestas.

Las estrategias de bienestar implementadas en educación superior para la disminución del estrés docente en La Guajira incluyen mejorar la salud integral, la calidad de vida y el ambiente laboral y académico. Algunos ejemplos de estas estrategias son:

- Actividades recreativas, culturales y deportivas, que permiten fomentar la interacción social, el esparcimiento y la reducción de tensiones físicas y emocionales. Por ejemplo, torneos deportivos como fútbol o voleibol entre docentes, sesiones de yoga, baile, caminatas grupales, danzas tradicionales o talleres de música.
- Redes de apoyo social y dinámicas de colaboración entre docentes, que ayudan a fortalecer el respaldo emocional y profesional. Por ejemplo, programas de mentoría donde docentes experimentados apoyan a nuevos profesores, grupos de apoyo mutuo, espacios de diálogo y reuniones periódicas para compartir experiencias y resolver problemas.
- Programas y talleres de manejo del estrés y bienestar psicológico, los cuales incluyan la promoción de la autoaceptación, el manejo del entorno, relaciones positivas y crecimiento personal, derivados de instrumentos

como la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Por ejemplo, meditación, coaching personal, clases de relajación, sesiones de respiración consciente y el crecimiento personal.

- Mejoras en las condiciones laborales y satisfacción en el trabajo, evaluadas y trabajadas mediante escalas que miden aspectos como autonomía, relaciones interpersonales, remuneración y propósito vital, para promover un entorno más favorable y motivador. Por ejemplo, implementación de horarios flexibles, fomentando la autonomía en la planificación, adecuación de espacios cómodos para el trabajo y promoción de un clima laboral positivo.
- Diálogos y espacios de participación que reconocen y valoran las experiencias y prácticas docentes, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso institucional. Por ejemplo, foros, encuentros y asambleas donde los docentes pueden expresar sus necesidades, proponer iniciativas y participar en decisiones institucionales que afectan su bienestar.

Estas estrategias se implementan a través de los departamentos o áreas de bienestar institucional en el INFOTEP encaminadas a dignificar la labor docente, mejorar condiciones laborales, ofrecer formación continua y promover el bienestar integral del profesorado. En conjunto, estas acciones buscan reducir el estrés laboral docente, mejorar su salud mental y física, y favorecer un ambiente educativo que impacte positivamente el desempeño académico y la calidad educativa.

En cuanto a las evidencias, en la ejecución de las actividades recreativas, se pudo evidenciar que algunos docentes participaron en actividades lúdicas o recreativas en el ámbito laboral, lo que contribuye a aliviar la tensión y el estrés diario. En cuanto a las redes de apoyo social, se observaron interacciones y relaciones de apoyo entre los docentes, lo que sugiere la existencia de un respaldo social importante que puede funcionar como factor protector frente al estrés laboral.

## CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado en docentes del INFOTEP (Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional) reveló que, a pesar de presentar niveles moderados a altos de bienestar psicológico, particularmente en autonomía y sentido de propósito, existen desafíos relacionados con la capacidad para manejar el entorno y con condiciones laborales y remuneración que afectan la satisfacción laboral. La muestra evidenció una diversidad de edades y experiencia docente, lo que enriquece la visión sobre el estrés en diferentes etapas profesionales.

Las estrategias que los docentes emplean para enfrentar el estrés están principalmente centradas en el autocuidado, el apoyo social, el manejo del tiempo y la participación en programas institucionales de bienestar, evidenciando un compromiso activo por mejorar su calidad de vida laboral y personal. La observación directa apoyó estos hallazgos al confirmar la presencia de estas prácticas en el entorno laboral, fortaleciendo la validez de los resultados obtenidos por las encuestas.

Finalmente, los resultados indican que los docentes que reportan mayores niveles de bienestar psicológico, especialmente en las áreas de autonomía y propósito vital, así como aquellos que expresan mayor satisfacción laboral, tienden a experimentar niveles más bajos de estrés. Esto resalta la relevancia de fomentar estas dimensiones y mejorar las condiciones laborales como elementos fundamentales para mitigar el estrés y promover un ambiente de trabajo saludable. Por lo tanto, es crucial implementar y fortalecer estrategias integrales de bienestar que apoyen el desarrollo personal y profesional de los docentes.

## REFERENCIAS

- Cerpa Robles, H. M., Forero Pérez, L., García Miranda, S. P., & Severiche Sierra, C. A. (2025). Estrés laboral en docentes de educación preescolar del distrito de Barranquilla (Norte de Colombia). *Revista Multidisciplinaria Voces De América Y El Caribe*, pag, 452-465.  
<file:///C:/Users/BB09/Downloads/DialnetCondicionesLaboralesYManifestacionesDeEstresEnDoce-10124742.pdf>
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, pag., 281–302.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., y Van Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff*.
- Fundación Empresarios por la Educación. (2025, marzo 12). Docentes de Barranquilla estarían atravesando altos niveles de estrés en sus instituciones, según encuesta. *El Heraldo*.  
<https://www.elheraldo.co/atlantico/2025/03/12/docentes-de-barranquilla-estarian-atravesando-altos-niveles-de-estres-en-sus-instituciones-segun-encuesta/>.
- Juan De los Rios (SF) Docente y desarrollador. Ekora  
<https://ekora.com.co/estrategias-para-el-bienestar-del-educador-manejo-del-estres-y-salud-integral/>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). Escala de Satisfacción Laboral NTP394.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Guía práctica de salud pública.  
<https://www.who.int>.
- Pérez, A. (2023). Investigación educativa y creatividad. Editorial Científica.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being Scale.
- UDCA (2023). Actividades de Bienestar para profesores y funcionarios  
<https://www.udca.edu.co/actividades-de-bienestar-para-profesores-y-funcionarios/>
- Jara R. Cristian, Angulo Cindy, Zapara Mariet.(2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Ciencia &, Tecnología*.
- Coronado Jorge. /206).Estrés Laboral. Organización mundial de la salud (OIT). Cerpa Robles, H. M., Forero Pérez, L., García Miranda, S. P., & Severiche Sierra, C. A.