

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1257>

Análisis del estrés crónico y la carga mental para reducir el impacto de los riesgos silenciosos

Analysis of chronic stress and mental load to reduce the impact of silent risks

Graciela Celedonia Sosa Bueno

gsosa5882@upse.edu.ec

celesosabueno53@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1236-0997>

Universidad Península de Santa Elena
La Libertad - Ecuador

Evelin Anabel Beltrán Borbor

norybltran@gmail.com

Evelyn.beltranborbor6954@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-0008-0917>

Universidad Península de Santa Elena
La Libertad - Ecuador

Luis Miguel Asencio Suarez

luismiguelasenciosuarez@gmail.com

luis.asenciosuarez4771@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0008-8685-9858>

Universidad Península de Santa Elena
La Libertad - Ecuador

Aguilera Suárez Jessenia Maritza

jesaguil2003@hotmail.com

jesseniaaguilera4915@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-0990-0522>

Universidad Península de Santa Elena
La Libertad - Ecuador

Artículo recibido: 10 mayo 2025 - Aceptado para publicación: 20 junio 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

El estrés crónico y la carga mental son riesgos laborales “silenciosos” que afectan significativamente la salud y la productividad de los trabajadores. El primero, entendido como una respuesta sostenida ante estímulos estresantes, puede desregular el organismo, impactando en los sistemas cardiovascular e inmunológico, y provocando síntomas como ansiedad y agotamiento. En este estudio, el 40 % de los encuestados reportó experimentar estrés frecuente, y un 25 % percibió demandas laborales que superan su capacidad, sumando un 65 % con percepción alta de desequilibrio. La carga mental, asociada a la exigencia cognitiva de las tareas, fue percibida como moderada por el 40 %, pero se reportaron síntomas frecuentes como dificultad para concentrarse, fatiga constante, irritabilidad, ansiedad y problemas de sueño. Respecto al apoyo institucional, el 80 % de los docentes considera inexistentes o limitadas las acciones para promover la salud mental, mientras que solo el 15 % percibe una promoción activa. La

interacción entre alta demanda y escasos recursos intensifica el estrés y reduce la capacidad para gestionar la carga mental, cuya naturaleza silenciosa retrasa la intervención. Se plantea la necesidad de implementar estrategias de evaluación y prevención, tales como el monitoreo de indicadores de estrés, el rediseño de tareas, la promoción del apoyo social y la autonomía, así como programas educativos sobre gestión del estrés y carga mental para fomentar el bienestar individual y la eficiencia organizacional.

Palabras clave: estrés crónico, carga mental, riesgos silenciosos, bienestar individual, sostenibilidad y la eficiencia organizacional

ABSTRACT

Chronic stress and mental workload are “silent” occupational risks that significantly affect workers’ health and productivity. Chronic stress, understood as a sustained response to stressful stimuli, can deregulate the body, impacting the cardiovascular and immune systems, and causing symptoms such as anxiety and exhaustion. In this study, 40% of respondents reported experiencing frequent stress, and 25% perceived that job demands exceeded their capacity—totaling 65% with a high perception of imbalance. Mental workload, associated with the cognitive demands of tasks, was perceived as moderate by 40% of participants, yet frequent symptoms such as difficulty concentrating, constant fatigue, irritability, anxiety, and sleep problems were reported. Regarding institutional support, 80% of surveyed teachers consider actions to promote mental or emotional health to be nonexistent or limited, while only 15% perceive active promotion. The interaction between high demands and limited resources intensifies stress and reduces the ability to manage mental workload, whose silent nature delays timely intervention. This highlights the need to implement evaluation and prevention strategies, including stress indicator monitoring, task redesign, the promotion of social support and autonomy, and educational programs on stress and mental workload management to enhance individual well-being and organizational efficiency.

Keywords: chronic stress, mental workload, silent risks, individual well-being, sustainability and organizational efficiency

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral moderno, existen múltiples factores que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores.(Palencia Gutierrez & Coronel, 2019) Algunos de estos factores son evidentes y fácilmente identificables, como los accidentes físicos o los entornos peligrosos (Garay et al., 2020). Sin embargo, existen otros riesgos menos visibles, pero igualmente perjudiciales, conocidos como riesgos silenciosos. Estos son agentes que afectan de manera progresiva y discreta la salud física o mental de las personas sin manifestarse de forma inmediata, lo que dificulta su detección y prevención. Entre los riesgos silenciosos,(Garay et al., 2020) (Europea, 2005) más comunes en el entorno laboral se encuentran el estrés crónico y la carga mental. Estos fenómenos pueden desarrollarse debido a la presión constante, el exceso de responsabilidades, la falta de pausas adecuadas, el aislamiento laboral (Morillo Cano et al., 2021), (Moirano et al., 2021) o la necesidad de mantener altos niveles de concentración durante largos periodos. Su impacto no solo repercute en la salud del trabajador, sino también en la productividad y el clima organizacional.

El estrés crónico y la carga mental se han convertido en factores críticos en el estudio de la salud ocupacional (M. Moscoso & Delgado, 2016),(MINSA, 2005) al estar estrechamente asociados con trastornos físicos y psicológicos de largo plazo,(Venegas Tresierra & Leyva Pozo, 2020) .(Fernández Felipe et al., 2015) El concepto de carga alostática, a carga alostática ,(Gaytán Ramírez, 2021) (Pilnik, 2010) surge cuando los mecanismos de adaptación del cuerpo ante el estrés conocidos como sistemas alostática, que incluyen el sistema nervioso autónomo, el eje hipotálamo-hipófiso-adrenal, el sistema cardiovascular, el metabolismo y el sistema inmunitario se activan de forma sostenida, inadecuada o ineficaz debido a una exposición prolongada a factores estresantes..

Este estudio se enfoca particularmente en los empleados administrativos, un grupo que suele enfrentar estos riesgos con frecuencia debido a la naturaleza repetitiva, exigente y muchas veces poco valorada de sus funciones. A pesar de que no están expuestos a peligros físicos evidentes, suelen experimentar altos niveles de tensión psicológica,(Figuroa, 2006); (Olmedilla Zafra et al., 2010) y agotamiento mental. Por ello, es fundamental visibilizar esta problemática y analizarla en profundidad para generar estrategias de mejora en el ambiente laboral y en la calidad de vida de este sector. (Murillo Moreira et al., 2022)

En la actualidad, el entorno laboral está lleno de desafíos que van más allá de los riesgos físicos evidentes. Entre estos, los riesgos silenciosos constituyen una amenaza invisible pero constante, afectando la salud física y mental de los empleados de manera insidiosa (Europea, 2005)(Dalmau Pons, 2008) . Estos riesgos son difíciles de identificar debido a su desarrollo gradual y a menudo no producen síntomas inmediatos, lo que permite que los trabajadores sigan desempeñando sus funciones mientras su bienestar se deteriora poco a poco.

Uno de los principales riesgos silenciosos en el ámbito laboral es el estrés crónico,(Moscoso, 2014) que puede ser causado por una sobrecarga de trabajo, plazos de entrega constantes, o la presión

por alcanzar objetivos sin los recursos adecuados. Este estrés, si no se gestiona a tiempo, puede desencadenar en problemas de salud mental y física, como ansiedad, depresión, trastornos del sueño, hipertensión e incluso enfermedades cardiovasculares.

Otro riesgo silencioso es la carga mental, que hace referencia al agotamiento psicológico que sufren los trabajadores debido a la constante toma de decisiones, el manejo de múltiples tareas a la vez y la necesidad de mantener altos niveles de concentración y eficiencia.(Nestorovich et al., 2006) Esto genera un desgaste cognitivo que, con el tiempo, puede afectar la calidad del trabajo, aumentar la tasa de errores y disminuir la productividad, sin que los empleados sean completamente conscientes de sus efectos.

Frente a esta problemática, varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas ofrecen un marco útil para reflexionar, actuar y generar cambios reales (Alvarez, 2021). El Objetivo 3, que busca garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, es el punto de partida para entender la importancia de atender la salud mental como una prioridad (Arenales, 2020) , (América Latina y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Análisis de Su Viabilidad,” 2019). (Ministerio del Ambiente, 2016) Más allá del acceso a medicamentos o tratamientos médicos, este objetivo reconoce la necesidad de crear entornos que favorezcan el equilibrio emocional y reduzcan el sufrimiento mental innecesario. Identificar enales y tratar a tiempo el estrés crónico contribuye a prevenir enfermedades graves como la depresión, la ansiedad y los trastornos cardiovasculares, todos ellos altamente vinculados a una sobrecarga emocional sostenida.

Por otro lado, el Objetivo 8, relacionado con el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible, plantea la importancia de generar condiciones laborales dignas, seguras y saludables(Ministerio del Ambiente, 2016), .(García Navarro & Granda Revilla, 2020) Aquí entra en juego la carga mental que muchas personas enfrentan a diario en sus espacios de trabajo: largas jornadas, presiones constantes, falta de reconocimiento, o entornos tóxicos que desgastan psicológicamente. Promover un ambiente laboral equilibrado, donde se respeten los límites y se priorice el bienestar emocional, es esencial para construir una economía verdaderamente sostenible y humana. (Arenales, 2020)

En esta misma línea, el Objetivo 4, que se enfoca en la educación de calidad, invita a reflexionar sobre la necesidad de incluir la salud mental y emocional como parte de la formación integral desde edades tempranas.(Barrero-Barrero & Baquero-Valdés, 2020) Enseñar a niños, jóvenes y adultos a identificar sus emociones, manejar el estrés y cuidar su equilibrio interior no solo mejora su bienestar, sino que también forma ciudadanos más conscientes y empáticos, capaces de contribuir positivamente a la sociedad.

Además, el Objetivo 10, que promueve la reducción de desigualdades, nos recuerda que no todos tienen las mismas condiciones para afrontar el estrés o acceder a servicios de salud mental. La carga emocional suele ser mayor en personas que viven en contextos de pobreza, exclusión o discriminación(Arenales, 2020), .(Barrero-Barrero & Baquero-Valdés, 2020) Por eso, trabajar en

políticas públicas que reconozcan esta desigualdad y garanticen el acceso a recursos psicológicos es una forma de justicia social. Por último, el Objetivo 16, que busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, subraya la necesidad de fortalecer las instituciones y sistemas que protegen el bienestar colectivo. En este sentido, atender el estrés crónico y la carga mental no es solo una responsabilidad individual, sino también un deber del Estado y de la sociedad en su conjunto. Crear espacios de escucha, implementar programas de prevención y facilitar el acceso a apoyo emocional son pasos necesarios para construir comunidades más sanas, justas y cohesionadas (ONU, 2015).

Frente a este panorama, es imprescindible promover estrategias preventivas de intervención psicosocial, (Mensorio et al., 2009), (Moral Jiménez et al., 2006) identificar los factores de riesgo cognitivo y emocional, y fomentar ambientes laborales saludables con pausas activas, apoyo organizacional y entrenamiento en gestión del estrés. La mitigación de estos riesgos invisibles exige un abordaje multidisciplinario, basado en evidencia científica, que permita preservar la salud mental y física de los trabajadores, especialmente en contextos de alta exigencia (De Jesús Dávila, 2021).

MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño de esta investigación sigue un **enfoque cuantitativo**, centrado en el análisis y la validación de información clave a través de datos numéricos. Este enfoque sirve para identificar relaciones entre variables empleando instrumentos específicamente diseñados para la recolección y análisis estadístico, (Mousalli-Kayat, 2015). El estudio integra dimensiones operativas, técnicas, conductuales y culturales, ofreciendo una visión holística del problema. Al considerar conocimientos, actitudes y valores que moldean el comportamiento humano, se aborda de forma integral tanto el ámbito social como el empresarial.

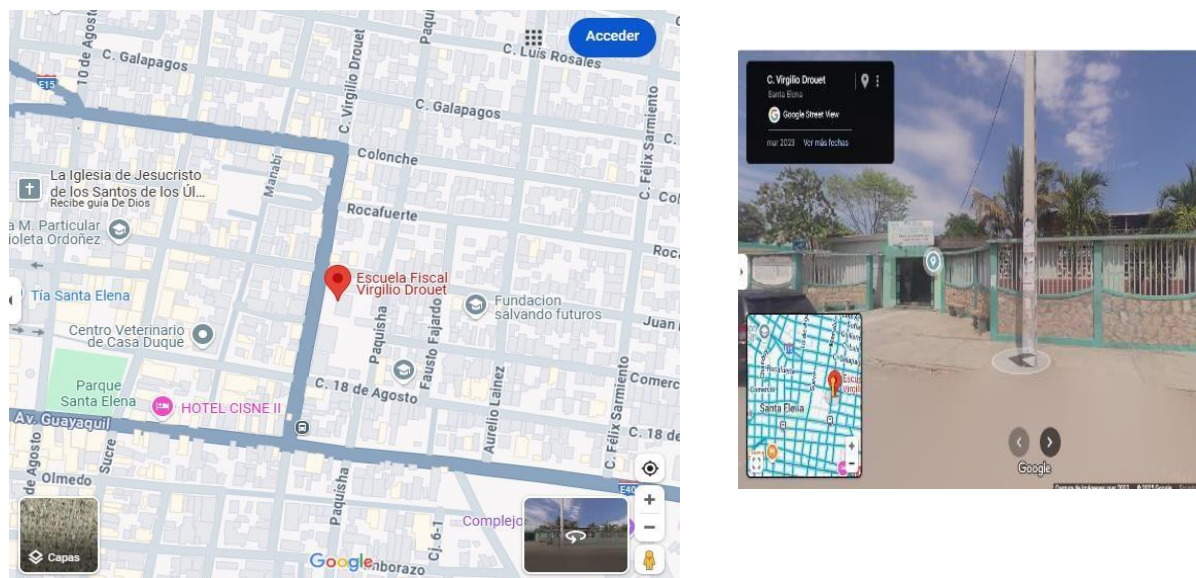
Con una orientación claramente cuantitativa, se emplea un diseño **no experimental** (en el que no se manipulan variables deliberadamente, descrito por (Hernández Sampieri et al., 2014), como aquel en el que las variables no se manipulan deliberadamente. Además, este diseño es **transversal**, ya que la información se recolectó en un único momento temporal, lo cual facilita la recolección y procesamiento eficiente de datos, aportando resultados significativos para el estudio (Alvarez, 2021). El alcance del trabajo es **descriptivo-correlacional**, pues examina la relación entre la implementación de herramientas de manufactura esbelta y la mejora del proceso operacional. Se pone especial atención en la reducción de desperdicios y el aumento de eficiencia, así como en los elementos que influyen en esta relación.

Area de estudio

El presente estudio se enfoca en el personal docente de la escuela de Educación Básica DROUET, ubicada en la provincia de Santa Elena, Ecuador.

Figura 1

Ubicación geográfica de la escuela de Educación Básica DROUET



Nota: Elaborado por autor

Esta institución brinda servicios educativos en los niveles de educación básica y bachillerato, siendo reconocida por su compromiso con la formación integral de niños y adolescentes en la región. Sin embargo, al igual que muchas instituciones educativas del país, enfrenta desafíos significativos relacionados con las condiciones laborales del profesorado, especialmente en lo que respecta al incremento de la carga mental y el estrés crónico.

En el contexto actual, caracterizado por demandas académicas elevadas, sobrecarga administrativa, presión por resultados, adaptación constante a nuevas tecnologías y atención a situaciones socioemocionales del estudiantado, el personal administrativo se ven expuestos a factores de riesgo silenciosos que no siempre son identificados a tiempo ,(Cárdenas-Vélez et al., 2013) .(Engels Durán Urón & Meléndez Serrano, 2019) Estos factores inciden directamente en su bienestar físico, emocional y cognitivo, afectando su desempeño profesional y, en consecuencia, la calidad del proceso educativo.

METODOLOGIA

El presente estudio adopta un diseño no experimental de tipo transversal (Centeno-Díaz & Napán-Yactayo, 2021) (Shuttleworth, 2008) ya que se limita a observar y analizar la realidad tal como se presenta, sin-manipular intencionalmente las variables objeto de estudio. El diseño transversal permite recolectar información en un único momento del tiempo, lo que resulta adecuado para identificar y describir los niveles de estrés crónico y carga mental actuales en el personal administrativo de la Unidad Educativa, proporcionando una visión puntual del fenómeno en su contexto real.

La investigación se clasifica como descriptiva (Van Dalen y Meyer, 2006) ,(Muguira, 2018) pues tiene como propósito principal caracterizar las condiciones de estrés laboral y carga mental que experimentan los trabajadores administrativos de la institución (Ávila Baray, 2006). Esta tipología

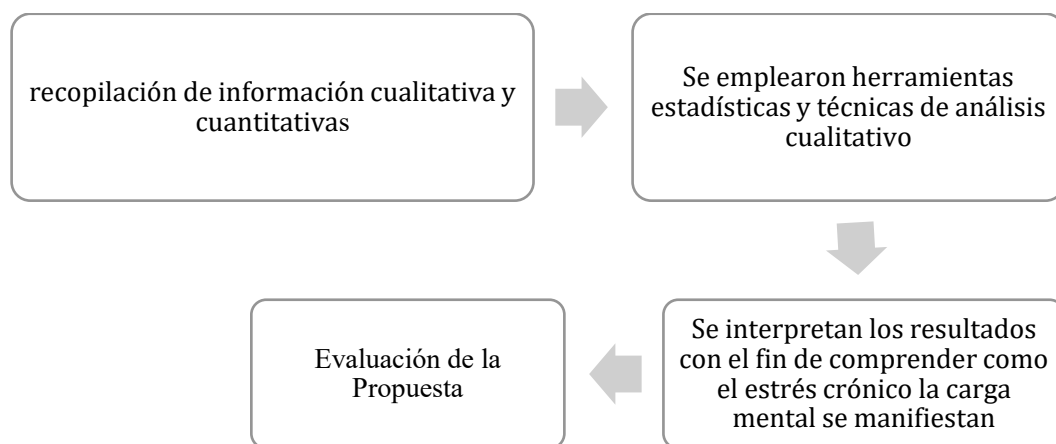
permite detallar las particularidades del fenómeno sin buscar establecer relaciones causales entre variables, limitándose a ofrecer un diagnóstico claro y preciso de la situación actual en función de los indicadores evaluados.

El estudio se sustenta en un enfoque cuantitativo,(Mata, 2019) ya que emplea técnicas e instrumentos estandarizados para la recolección de datos, los cuales serán posteriormente procesados mediante herramientas estadísticas. Este enfoque permite medir de manera objetiva los niveles de estrés y carga mental, facilitando el análisis numérico y la interpretación de los resultados para identificar patrones y tendencias en la población estudiada.

También se sustenta en un enfoque cuantitativo [38](Mata, 2019), ya que emplea técnicas e instrumentos estandarizados para la recolección de datos, los cuales serán posteriormente procesados mediante herramientas estadísticas. Este enfoque permite medir de manera objetiva los niveles de estrés y carga mental ,(Israel et al., 2011) ,(Bedoya-Lau et al., 2014) ,(Vélez, 2021) facilitando el análisis numérico y la interpretación de los resultados para identificar patrones y tendencias en la población estudiada, (Díaz-García et al., 2021) ,(Rubio et al., 2007) (Díaz-García et al., 2021), , (Vizcaino-Cárdenas et al., 2022).(Champutiz-Ortiz & Asimbaya-Alvarado, 2024)

Figura 1

Diagrama de la metodología aplicada



Nota: Elaborado por el autor

La población objeto de estudio está compuesta por el personal administrativo de la Unidad Educativa DROUET, (Serrano Angulo, 2017) ubicada en el cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, Ecuador. Este grupo desempeña funciones esenciales en la gestión institucional, como la planificación, control y apoyo logístico, siendo susceptible a factores de estrés derivados de las responsabilidades administrativas. En total, la población considerada está constituida por 20 personas, que laboran de manera permanente en las distintas áreas administrativas del plantel, (Wigodski, 2014) (P. López, 2004). Dado el tamaño reducido y accesible de la población, se ha optado por trabajar con una muestra no probabilística, (Salgado Vega, 2019),(Salgado Vega, 2019), (Salgado Vega, 2019) lo que implica que se incluirá al 100% del personal administrativo de la unidad educativa en el estudio.

Esta estrategia permite obtener resultados representativos y confiables sin necesidad de aplicar técnicas de muestreo, asegurando una cobertura completa del fenómeno dentro del contexto institucional evaluado (Salgado Vega, 2019).

FASE I. Recopilación de datos

Esta fase se realizará una recopilación rigurosa de información cualitativa y cuantitativa mediante entrevistas, encuestas anónimas, observación directa y revisión documental (V. López & Pérez, 2011), (Javiera Villagrán, 2020) El objetivo es captar de manera sensible y respetuosa la percepción de los individuos sobre su bienestar emocional, las condiciones de trabajo, las exigencias cognitivas y el nivel de apoyo psicosocial con el que cuentan. Este paso permitirá construir una base sólida que refleje la realidad humana detrás de los números.

FASE II. Análisis de datos

Se emplearán herramientas estadísticas y técnicas de análisis cualitativo para identificar patrones, correlaciones y factores de riesgo vinculados al estrés crónico y la carga mental, (Pulido-Rojano et al., 2020) (Lascano L. et al., 2022). Más allá de los valores numéricos, se analizará el impacto emocional y psicológico que estas condiciones generan en la vida de las personas. Se pondrá especial atención a los "riesgos silenciosos", aquellos que no son visibles a simple vista pero que, acumulados, pueden deteriorar la salud mental y física. El análisis será profundo y empático, reconociendo la complejidad individual de cada experiencia.

FASE III. Interpretación de resultados

La última fase busca dar sentido a los hallazgos obtenidos, no solo desde una perspectiva técnica, sino también humana. Se interpretarán los resultados con el fin de comprender cómo el estrés crónico y la carga mental se manifiestan, cuáles son sus detonantes y de qué manera afectan el desempeño, la motivación y la salud general de las personas. Esta interpretación servirá como base para proponer estrategias concretas de intervención, sensibilización y prevención, orientadas a reducir el impacto de estos riesgos invisibles. (Sánchez Carrión, 2024), (García Garmendia & Maroto Monserrat, 2018)

RESULTADOS

Pregunta 1.- ¿Con qué frecuencia siente que las demandas laborales superan su capacidad física o emocional para responder adecuadamente?

Tabla 1

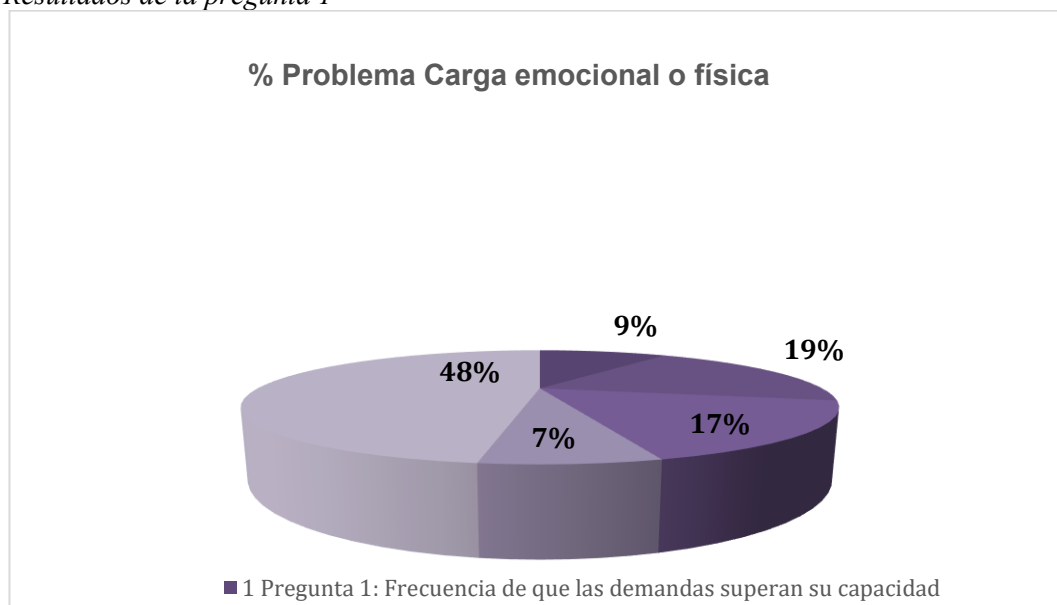
Resultados de la pregunta 1

#	ÍTEMS	FRECUENCIA	%
1	Avecas	6	30%
2	Frecuentemente	8	40%
3	Rara vez	1	5%
4	Siempre	5	25%
TOTAL		20	100%

Nota: Elaborado por autor

Figura 3

Resultados de la pregunta 1



Nota: Elaborado por autor

En la figura 3, la mayoría de los docentes encuestados experimenta con frecuencia niveles altos de carga emocional o física derivados de sus responsabilidades laborales: el 40% (8 personas) afirma sentirse así “frecuentemente” y un 25% (8 personas) “siempre”, lo que indica que dos de cada tres docentes enfrentan una presión laboral constante que supera su capacidad de respuesta. En contraste, un 30% (6 personas) lo siente “a veces” y solo un 5% (1 personas) “rara vez”, lo que demuestra que el 65% de los docentes sienten sobrecarga frecuente o constante, indicando estrés crónico. Estos son eventos esporádicos, una realidad persistente para la mayoría de los docentes. Esta situación evidencia la urgencia de implementar estrategias institucionales que mitiguen el impacto de estos riesgos silenciosos sobre el bienestar docente.

Pregunta 2.- ¿Qué nivel de carga mental percibe en su jornada laboral (preparación de clases, atención a estudiantes, reuniones, tareas administrativas, etc.)?

Tabla 2

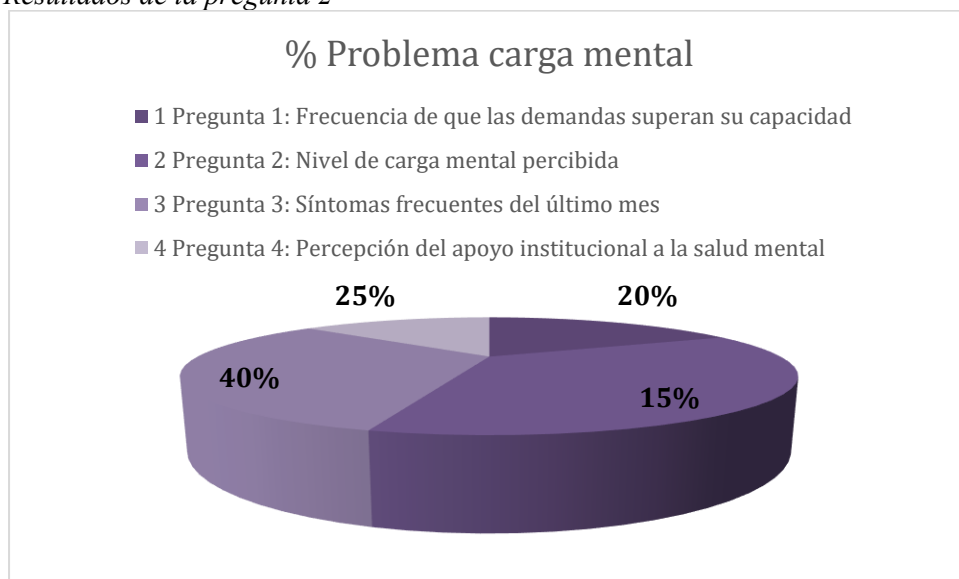
Resultados de la pregunta 2

#	ÍTEMS	FRECUENCIA	%
1	Alta	4	20%
2	baja	3	15%
3	Moderada	8	40%
4	Muy alta	5	25%
TOTAL		20	100%

Fuente: Encuesta directa

Figura 4

Resultados de la pregunta 2



Nota: Elaborado por autor

En la figura 4, se evidencia 40% (9) de los encuestados manifiesta experimentar una carga mental “moderada”, seguida por un 25% (9) que la califica como “muy alta”, lo cual evidencia que dos tercios del personal docente perciben una presión mental significativa o severa en el desarrollo de sus actividades. Esto pone en evidencia una problemática estructural 65%, presenta carga mental moderada a muy alta, revelando fatiga cognitiva severa, que compromete el bienestar psicológico de los profesionales de la educación, también puede incidir negativamente en su desempeño pedagógico, en la toma de decisiones y en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Si bien un 20% (7) reporta una carga “alta”, solo un 15%(7) indica una carga “baja”, confirmando que el agotamiento mental constituye un riesgo psicosocial latente y sostenido en el entorno educativo.

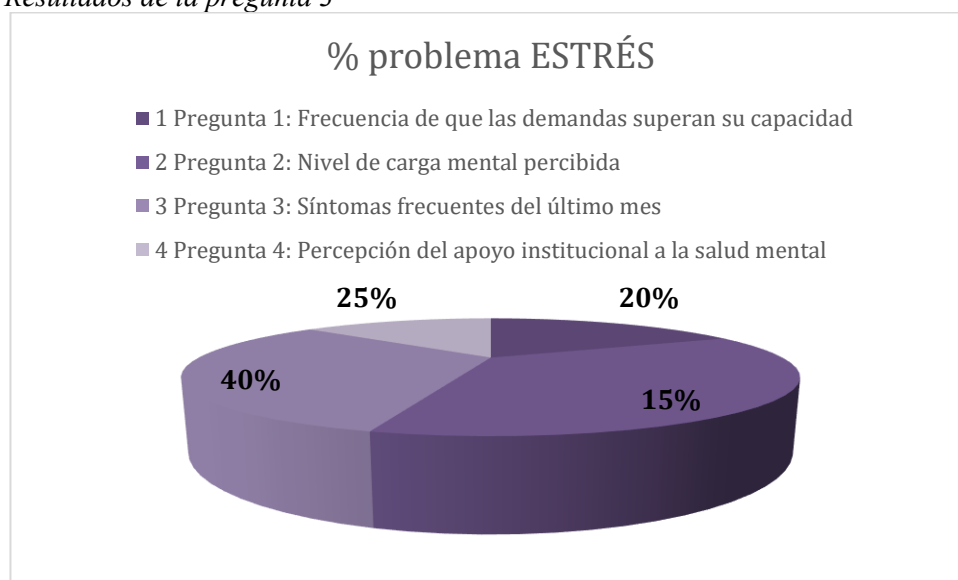
Pregunta 3.- ¿Ha experimentado alguno de los siguientes síntomas en el último mes de manera frecuente? (puede marcar más de una opción)

- a) Irritabilidad o ansiedad, Problemas de sueño, Fatiga constante
- b) Dificultad para concentrarse, Fatiga constante
- c) Dificultad para concentrarse, Fatiga constante, Irritabilidad o ansiedad
- d) Dificultad para concentrarse, Ninguno de los anteriores
- e) Dificultad para concentrarse, Problemas de sueño
- f) Fatiga constante, Ninguno de los anteriores
- g) Fatiga constante, Problemas de sueño, Irritabilidad o ansiedad
- h) Irritabilidad o ansiedad
- i) Irritabilidad o ansiedad, Dificultad para concentrarse
- j) Irritabilidad o ansiedad, Ninguno de los anteriores
- k) Irritabilidad o ansiedad, Problemas de sueño, Fatiga constante

Tabla 3*Pregunta 3*

#	ÍTEMS	FRECUENCIA	%
1	Alta	4	20%
2	baja	3	15%
3	Moderada	8	40%
4	Muy alta	5	25%
TOTAL		20	100%

Fuente: Encuesta directa

Figura 5*Resultados de la pregunta 3*

Nota: Elaborado por autor

En la figura 5, se observa la dificultad concentración (9), Ansiedad (9), Fatiga (7), Sueño (7), una alta prevalencia de síntomas vinculados al estrés crónico entre los docentes encuestados. Los síntomas más comunes son dificultad para concentrarse y ansiedad, con alta recurrencia. Asimismo, la irritabilidad o ansiedad aparece en 9 respuestas, lo cual evidencia un componente emocional afectado por la presión laboral. Los problemas de sueño también fueron frecuentes, con 7 menciones, reflejando cómo el malestar mental se extiende incluso fuera del horario de trabajo. Solo un pequeño grupo reportó “ninguno de los anteriores”, lo cual confirma que la gran mayoría ha experimentado uno o más síntomas de manera constante en el último mes.

Pregunta 4.- ¿Siente que su lugar de trabajo promueve el cuidado de la salud mental y emocional del personal docente?

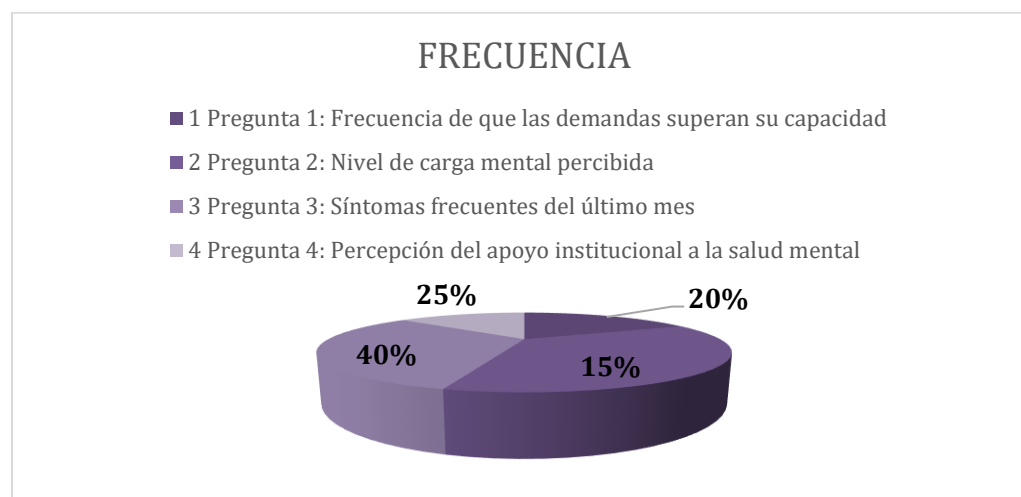
Tabla 4
Pregunta 3

#	ÍTEMS	FRECUENCIA	%
1	No estoy seguro/a	4	20%
2	No, no se abordan estos temas	8	40%
3	Si, de forma activ y constante	7	35%
4	Si, pero de manera limitada	3	15%
TOTAL		20	100%

Fuente: Encuesta directa

Figura 6

Resultados de la pregunta 4



Nota: Elaborado por autor

En la tabla 4, figura 6, se evidencia una percepción predominantemente crítica respecto al cuidado de la salud mental en el ámbito educativo. De los 20 docentes encuestados, 8 afirmaron que estos temas no se abordan en absoluto, mientras que 7 reconocen que sí se los trata, pero de forma limitada, lo que suma un 75% que percibe acciones inexistentes o insuficientes en esta área. Solo 3 docentes sienten que se promueve activamente el bienestar emocional, y 2 expresan incertidumbre al respecto. Lo cual acentúa la vulnerabilidad del personal docente ante el estrés crónico y la carga mental, y subraya la urgencia de implementar del políticas efectivas y visibles para proteger su salud integral.

Diagrama de Pareto

Tabla 5

Resultados de la Problemática

Aspecto Evaluado	Resultado Principal	Implicación
Sobrecarga emocional y física	65% siente que las demandas laborales superan su capacidad	Indica presencia de estrés crónico persistente
Carga mental percibida	90% reporta carga mental de moderada a muy alta	Fatiga cognitiva severa que afecta el desempeño
Síntomas de estrés crónico	65% Síntomas frecuentes: ansiedad, fatiga, falta de concentración	Confirma deterioro del bienestar psicológico
Apoyo institucional	75% considera inexistente o limitado el apoyo a la salud mental	Aumenta la vulnerabilidad psicosocial del personal

Nota: Elaborado por autor

Tabla 6

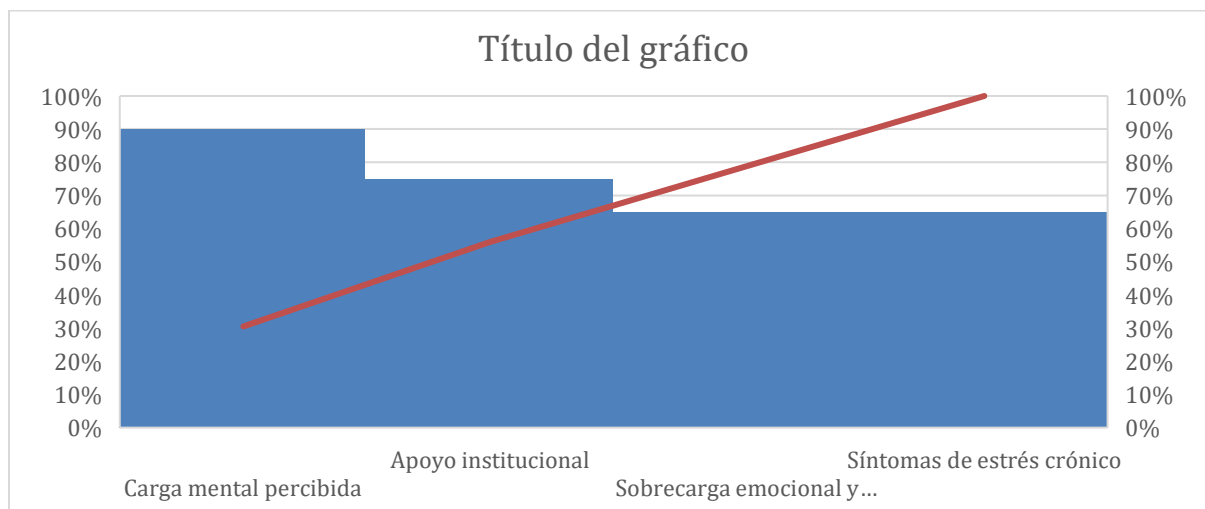
Resultados de la Problemática Diagrama de Pareto

Aspecto Evaluado	Resultado Principal	Implicación
Carga mental percibida	90% reporta carga mental de moderada a muy alta	Fatiga cognitiva severa que afecta el desempeño
Apoyo institucional	75% considera inexistente o limitado el apoyo a la salud mental	Aumenta la vulnerabilidad psicosocial del personal
Sobrecarga emocional y física	65% siente que las demandas laborales superan su capacidad	Indica presencia de estrés crónico persistente
Síntomas de estrés crónico	65% Síntomas frecuentes: ansiedad, fatiga, falta de concentración	Confirma deterioro del bienestar psicológico

Nota: Elaborado por autor

Gráfico 1

Resultados del Problema



Nota: Elaborado por autor

En la tabla 5-6, gráfico 1, observamos que en el diagrama de Pareto muestra que el 90 % de los factores de riesgo se concentran en tres aspectos prioritarios: carga mental, déficit de apoyo institucional y sobrecarga emocional, los cuales generan un círculo vicioso que se manifiesta en síntomas de estrés crónico. Se requiere intervención estratégica y urgente en políticas institucionales, rediseño del entorno laboral y programas de salud mental preventivos.

Diagrama de Ishikawa: Causas del Estrés Crónico y Carga Mental en Docentes

Gráfico 2

Diagrama Ishikawa



Nota: Elaborado por autor

En el gráfico 2, el diagrama Ishikawa reveló que el estrés crónico docente se origina principalmente en factores organizacionales y laborales, con elementos psicosociales y personales que amplifican su impacto. Este enfoque gráfico permite identificar causas raíz como ausencia de políticas institucionales y sobrecarga laboral, clave para orientar intervenciones efectivas. Su uso sistemático facilita el diseño de soluciones enfocadas y colaborativas para mejorar el bienestar docente.

Propuesta plan de mejora

Tabla 6

Resultados de la Problemática Diagrama de Pareto

Fase	Acciones	Responsable(s)	Indicador de éxito
Diagnóstico	• Aplicar encuesta de bienestar y grupos focales sobre estrés docente. • Identificar triggers organizacionales.	Dirección, Recursos Humanos	100% docentes encuestados; informe de necesidades completado.
Planificación	• Crear plan de salud mental institucional (WAP/EAP) • Diseñar políticas de apoyo y pausas activas. Comité directivo + docentes líderes Documento formal aprobado; políticas publicadas y conocidas por el 100% del personal.		
Capacitación	• Talleres en gestión emocional, mindfulness y manejo del tiempo . • Formación para directivos en liderazgo empático	RRHH + expertos externos	80% asistencia; nivel básico de capacitación + encuestas pre/post.
Implementación	• Establecer pausas activas diarias. • Crear red de apoyo entre pares (mentoría). • Habilitar acceso a consejería confidencial (EAP).	Directores de área y docentes mentor	3 pausas activas/día; 50% participación en mentorías; 100% personal con enlace EAP.
Monitoreo	• Medir satisfacción y estrés cada 3 meses. • Reuniones trimestrales para evaluar el plan .	Comité de bienestar + RRHH	Disminución del estrés ≥ 20 % tras 6 meses; mejora en satisfacción laboral.
Ajustes	• Revisar y mejorar acciones según resultados. • Actualizar políticas anualmente.	Comité y dirección	Documentación de revisiones; plan actualizado anualmente.

Fase	Acciones	Responsable(s)	Indicador de éxito
Sostenibilidad	• Integrar el bienestar en el Plan Institucional. • Promover cultura de apoyo y autonomía docente .	Dirección y gestión institucional	Registro de bienestar incluido; rutina cultural consolidada.

Nota: Elaborado por autor

Justificación basada en evidencia

- Wellness Action Plans (WAP/EAP)** ayudan a anticipar y reparar el estrés mediante acuerdos entre empleado y organización .
- Talleres de mindfulness y gestión emocional** reducen síntomas psicosociales, mejorando bienestar docente.
- Capacitación en liderazgo empático** fomenta un entorno abierto y reduce estigma, como recomienda la APA .
- Pausas activas y redes de apoyo comunitarias** mejoran el clima laboral y la resiliencia emocional.
- Monitoreo continuo** garantiza adaptaciones efectivas, siguiendo un modelo de intervención sistémica .
- Integración en el plan institucional** asegura sostenibilidad y liderazgo desde la estructura .

Este **plan integral por fases** permite enfrentar de manera estratégica el problema identificado y establecer una **cultura institucional de cuidado, prevención y mejora continua** en beneficio del bienestar docente y educativo.

DISCUSIÓN

El Alta prevalencia de estrés y síntomas físicos en los resultados muestran que el **65 % de los docentes** percibe una sobrecarga constante, y una mayoría también presenta síntomas como fatiga, ansiedad y problemas de sueño. Esto concuerda con investigaciones que reportan prevalencias de estrés laboral docente entre 8 % y 87 %, con un promedio alrededor de 32 % y niveles moderados a graves ligados a burnout. Además, la conexión entre estrés, agotamiento emocional y quejas somáticas (p. ej., cefaleas, enfermedades recurrentes) ha sido documentada. La Carga mental y deterioro cognitivo con el 65 % de docentes reporta cargas mentales moderadas a muy altas, reflejando una fatiga mental severa. Estudios previos vinculan estas condiciones con deterioro en funciones ejecutivas, como atención y toma de decisiones, y con un aumento en el riesgo de burnout . Las exigencias cognitivas crónicas requieren soluciones organizacionales focalizadas, no solo individuales.

Entre las causas del déficit de apoyo institucional como factor agravante el 75 % percibe ausencia o debilidad en el apoyo institucional. Evidence shows that when job demands exceed available resources—especially institutional ones—stress and burnout escalate. En contextos educativos, la carencia de respaldo emocional y profesional genera un círculo vicioso que impacta tanto el bienestar del docente como su desempeño en el aula. Las Repercusiones en calidad educativa y retención

profesional, el estrés docente no solo afecta al profesional, sino también a la calidad de la enseñanza y al compromiso estudiantil. Además, niveles elevados de burnout están relacionados con la intención de abandonar la profesión, especialmente en escenarios con apoyo institucional insuficiente. Esto puede tener consecuencias graves para la estabilidad y efectividad del sistema educativo.

Reconocer el estrés crónico y la carga mental revelan una problemática significativa en el bienestar de los docentes, diversos estudios a nivel mundial y regional confirma la alta prevalencia de estrés y carga mental en la población docente. Una investigación realizada en Ecuador encontró que el 85.2% presenta estrés leve mientras que el 7.4% presenta el estrés moderado y severo (Dialnet 2024). Esta investigación propone diversas estrategias que aborden tanto las causas como los efectos de estos riesgos, este pilar se enfoca en el rediseño de tareas y gestión de la carga laboral: Autores con Juárez García (2024) y estudios como los mencionados en Dialnet (2024), enfatizar la necesidad de modificar los factores en el ambiente laboral que generan estrés. Esto incluye establecer cargas de trabajo realistas, mejorar los procesos de planificación y evaluación y desarrollar políticas organizacionales de apoyo. Programas de apoyo emocional y bienestar: Se propone la implementación de programas que brinden herramientas para una adecuada gestión del tiempo y del estrés. Elsevier (2024), describe un programa para mejorar un afrontamiento del estrés la reestructuración cognitiva y el manejo del tiempo. Promoción de estilo de vida y auto cuidado; Módulos formativos sobre hábitos saludables como alimentación, ejercicios y sueño reparador, así como la importancia de sueños placenteros, son cruciales para la resiliencia individual. Formación de la salud mental para líderes: Capacitar, coordinar a directivos de área para que así puedan identificar los primeros signos de agotamiento y estrés en sus equipos, y saber cuando y como derivar a un profesional de la salud siempre con empatía y buen juicio. Estas propuestas buscan no solo visualizar un problema crucial sino también ofrecer soluciones prácticas y respaldadas por la investigación, contribuyendo al bienestar de los docentes y, por ende, a la calidad educativa

CONCLUSIONES

Tras la pandemia, los profesores están asumiendo tareas adicionales relacionadas con la salud mental y conflictos familiares de sus alumnos, roles que van más allá de su formación y responsabilidades docentes tradicionales

La sobrecarga derivada de estas nuevas responsabilidades está generando un aumento del agotamiento, contribuyendo a la alta tasa de abandono de la profesión, aumentando la presión sobre un sistema ya afectado por la escasez de personal

Los MPs instan a mejorar los servicios locales de salud mental, revertir recortes en incentivos y asegurar una estrategia a largo plazo para combatir la escasez de docentes y garantizar recursos adecuados, incluyendo financiamiento para políticas de bienestar en las escuelas

REFERENCIAS

- América Latina y los objetivos de desarrollo sostenible: Análisis de su viabilidad. (2019). *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.29591>
- Arenales, M. M. R. (2020). LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: In *Los objetivos de desarrollo sostenible*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv14t4706.8>
- Ávila Baray, H. (2006). La Investigación Descriptiva. *Introducción a La Metodología de La Investigación*.
- Barrero-Barrero, D., & Baquero-Valdés, F. (2020). Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista Científica General José María Córdova*, 18(29). <https://doi.org/10.21830/19006586.562>
- Bedoya-Lau, F. N., Matos, L. J., & Zelaya, E. C. (2014). Niveles de estrés académico, manifestaciones psicosomáticas y estrategias de afrontamiento en alumnos de la facultad de medicina de una universidad privada de Lima en el año 2012. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 77(4). <https://doi.org/10.20453/rnp.v77i4.2195>
- Bilbao Quintana, N., Romero Andonegui, A., López de la Serna, A., & Garay Ruiz, U. (2023). Consecuencias de la COVID19 en educación: niveles de carga mental del profesorado en el desarrollo de la enseñanza remota de emergencia. *Revista Complutense de Educación*, 34(4). <https://doi.org/10.5209/rced.80218>
- Cárdenas-Vélez, D., Perales, J. C., Chiroso, L. J., Conde-González, J., Aguilar-Martínez, D., & Araya, S. (2013). El efecto de la carga de trabajo mental en la intensidad y la dinámica emocional del esfuerzo percibido. *Anales de Psicología*, 29(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.175801>
- Centeno-Díaz, C. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). E-commerce y su relación con el comportamiento del consumidor de la empresa la casa artesanal. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1). <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.1213>
- Champutiz-Ortiz, E., & Asimbaya-Alvarado, D. (2024). Régimen alimentario y actividad física en estudiantes universitarios - Dietary Regimen and Physical Activity in University Students. *Revista de La Facultad de Ciencias Médicas (Quito)*, 49(1). <https://doi.org/10.29166/rfcmq.v49i1.6016>
- Dalmau Pons, I. (2008). Evaluación de la carga mental en tareas de control: técnicas subjetivas y medidas de exigencia. *TDX (Tesis Doctorals En Xarxa)*.
- De Jesús Dávila, A. Y. (2021). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: *Análisis*, 17(1). <https://doi.org/10.54114/revanlisis.v17i1.17556>
- Díaz-García, J., González-Ponce, I., Ponce-Bordón, J. C., López-Gajardo, M. Á., & García-Calvo, T. (2021). Diseño y validación del Cuestionario para valorar la Carga Mental en los Deportes de Equipo (CCMDE). *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 21(2). <https://doi.org/10.6018/cpd.464951>

- Engels Durán Urón, A., & Meléndez Serrano, A. I. (2019). Una aproximación de la evaluación del ambiente físico, la carga física y mental de los conductores de bus urbano de pasajeros. *Revista Investigaciones Andina*, 21(39). <https://doi.org/10.33132/01248146.1566>
- Europea, A. (2005). Reducción y control del ruido. *Agencia Europea Para La Seguridad y La Salud En El Trabajo*, 1(58).
- Fernández Felipe, M. ^a C., Cruz Cantos, M. ^a L. de la, Gayoso Doldan, M., & Rodríguez Tupayachi, S. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 61(238). <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2015000100003>
- Garay, J., Faya Salas, A. J. F. S., & Venturo Orbegoso, C. O. (2020). Factores de riesgos y accidentes laborales en empresas de construcción, Lima. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(1). <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n1.2020.191>
- García Garmendia, J. L., & Maroto Monserrat, F. (2018). Interpretación de resultados estadísticos. *Medicina Intensiva*, 42(6). <https://doi.org/10.1016/j.medin.2017.12.013>
- García Navarro, V., & Granda Revilla, G. (2020). La incorporación de los objetivos de desarrollo sostenible como factor de competitividad empresarial. *ICE, Revista de Economía*, 912. <https://doi.org/10.32796/ice.2020.912.6963>
- Gaytán Ramírez, E. (2021). La respuesta alostática al ambiente. El medio social como factor regulador de la fisiología y la salud humana. *Revista Chilena de Antropología*, 43. <https://doi.org/10.5354/0719-1472.2021.64437>
- Hernández Sampieri, R., Feránadez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. P. (2014). Metodología de la investigación. *Metodología de La Investigación*, 91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008&info=resumen&idioma=SPA>
- Israel, M. M., Clemente, F. J., & Eduardo, J. M. (2011). Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los Días de Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*, 22(2). <https://doi.org/10.5093/cl2011v22n2a3>
- Javiera Villagrán. (2020). Todo sobre las técnicas de recopilación de datos. *Todo Sobre Las Técnicas de Recopilación de Datos*, 1(1).
- Lascano L., E., Real Cotto, J. J., Romero Urréa, H., Jaramillo Feijoo, L. E., Haro Alvarado, J. I., Real Roby, R. A., & Arbeláez Rodríguez, G. del R. (2022). Herramientas Estadísticas Aplicadas a la Investigación Científica 1era Edición. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/acven/aclib0018>
- Leibovich de Figueroa, N. (2006). Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientación y Sociedad*, 6(1).
- López, P. (2004). Población Muestra Y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08).
- López, V., & Pérez, J. (2011). Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica. *Revista de Actualización Clínica*, 10.

- Mata, L. (2019). El enfoque cuantitativo de investigación. *Investigalia*, 2014.
- Mensorio, M. S., Kohlsdorf, M., & Junior, Á. L. C. (2009). Cuidadores de crianças e adolescentes com leucemia: análise de estratégias de enfrentamento. *Psicologia Em Revista*, 15(1).
- Ministerio del Ambiente. (2016). Objetivos de Desarrollo Sostenible e Indicadores. In *Dirección General de Investigación e Información Ambiental*.
- MINSA. (2005). Manual De Salud Ocupacional. *Dirección General de Salud Ambiental, Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional y Auspiciada Por La OPS/OMS*.
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1). <https://doi.org/10.52292/j.eca.2021.2109>
- Moore, R., Gupta, P., & Duval Neto, G. F. (2013). Fatiga Ocupacional: Impacto en la Salud de los Anestesiólogos y en la Seguridad Quirúrgica de los Pacientes. *Brazilian Journal of Anesthesiology (Edición En Español)*, 63(2). <https://doi.org/10.1016/j.bjanes.2013.04.001>
- Moral Jiménez, M. de la V., Rodríguez Díaz, F. J., & Sirvent Ruiz, C. (2006). Actitudes y percepción de riesgo ante el consumo de alcohol en adolescentes: efectos diferenciales respecto a jóvenes consumidores de alcohol y cocaína. *Revista Española de Drogodependencias*, 31(3–4).
- Moreno-Nichols, Aida; Alvarado-Borrego, J. (2020). Hacia la sostenibilidad empresarial. El cambio obligado en la cultura organizacional. *Sapienza Organizacional*, 0(14).
- Morillo Cano, J. R., Gómez Martínez, N., & Laguna Delgada, D. V. (2021). Costos por ausentismo laboral por COVID-19 en trabajadores del distrito San Pedro de Huaca- Tulcán Salud, 2020. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2710>
- Moscoso, M., & Delgado, E. (2016). La teoría del estrés crónico como modelo científico en neurociencia cognitiva. *Revista de Investigación En Psicología*, 18(1). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11786>
- Moscoso, M. S. (2014). El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicooncología. *Persona*, 0(017). <https://doi.org/10.26439/persona2014.n017.288>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Mérida, June*, 1–39. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>
- Muguira, A. (2018). ¿Qué es la investigación descriptiva? *Questionpro.Com*.
- Murillo Moreira, K. X., Delgado Arteaga, L. J., Olmedo Vera, J. H., & Cantos Santana, E. M. (2022). Evaluación de la carga mental en personal administrativo de empresa atunera. *RECIMUNDO*, 6(4). [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(4\).octubre.2022.610-615](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(4).octubre.2022.610-615)
- Nestorovich, E. M., Sugawara, E., Nikaido, H., & Bezrukov, S. M. (2006). Pseudomonas aeruginosa porin OprF. Properties of the channel. *Journal of Biological Chemistry*, 281(24). <https://doi.org/10.1074/jbc.M600650200>

- Olmedilla Zafra, A., Prieto Andreu, J. M., & Blas Redondo, A. (2010). Relaciones entre estrés psicosocial y lesiones deportivas en tenistas. *Universitas Psychologica*, 10(3). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy10-3.repl>
- ONU. (2015). Metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. 25 Septiembre.
- Palencia Gutierrez, E. M., & Coronel, A. C. (2019). El estrés crónico coadyuvante de los problemas de salud sexual de los adolescentes en Ecuador. *Revista Científica UISRAEL*, 6(2). <https://doi.org/10.35290/rcui.v6n2.2019.105>
- Pilnik, S. D. (2010). El concepto de alostasis: un paso más allá del estrés y la homeostasis. *Revista Del Hospital Italiano*, 30(1).
- Pulido-Rojano, A. D., Ruiz-Lázaro, A., & Ortiz-Ospino, L. E. (2020). Mejora de procesos de producción a través de la gestión de riesgos y herramientas estadísticas. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 28(1). <https://doi.org/10.4067/s0718-33052020000100056>
- Rubio, S., Lourdes, V., Moreno, L., Martín, J., Marian, G., & Díaz, J. (2007). Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo. *EduPsykhé*, 6(1).
- Salgado Vega, M. del C. (2019). Muestra Probabilística Y No Probabilística. *Universidad Autónoma Del Estado de México*.
- Sánchez Carrión, J. J. (2024). Introducción al análisis multidimensional no-métrico. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 29. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.29.187>
- Serrano Angulo, J. (2017). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas. *Blog Aula Magna 2.0. Revistas Científicas de Educación En Red.*, 2.0.
- Shuttleworth, M. (2008). Diseño Cuasi-Experimental. *Artículo Científico*.
- Van Dalen y Meyer. (2006). La Investigación Descriptiva. *Introducción a La Metodología de La Investigación*.
- Vélez, M. (2021). Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos. Quito 2021. *Universidad Internacional SEK*, 3974800.
- Venegas Tresierra, C. E., & Leyva Pozo, A. C. (2020). Fatigue and mental workload among workers: about social distancing | La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista Espanola de Salud Publica*, 94(May).
- Vizcaíno-Cárdenas, G. S., Rojas-Conde, L. G., & Vizcaíno-Cárdenas, T. A. (2022). Factores Asociados a la Carga Mental en Docentes de Instituciones Educativas Ecuatorianas. *Mediciencias UTA*, 6(2). <https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i2.1631.2022>
- Wigodski, J. (2014). Metodología de la Investigación: Población y muestra. In *Miercoles 14 De Julio*.