



Cambios que se han generado en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los
docentes de Institución Educativa Fe y Alegría Aures

Liny Yohana Jaramillo Hernández

Juliana Molina Pérez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Trabajo Social

04 de Mayo de 2026

Cambios que se han generado en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los
docentes de Institución Educativa Fe y Alegría Aures

Liny Yohana Jaramillo Hernández

Juliana Molina Pérez

Monografía presentado como requisito para optar al título de Trabajador Social

Asesor(a)

Sandra Lucia López Clavijo

Trabajadora social

Magister en educación y desarrollo humano

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Trabajo Social

04 de Mayo de 2026

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo, en primer lugar, a nuestras familias, quienes han sido nuestro apoyo incondicional a lo largo de este proceso académico, brindándonos amor, comprensión y fortaleza en cada etapa de nuestra formación.

A nuestros docentes, por su compromiso, orientación y valioso conocimiento, los cuales han sido fundamentales en nuestra formación como futuras profesionales en Trabajo Social.

A la Institución Educativa Fe y Alegría Aures, así como a su equipo docente, directivo y administrativo, por abrirnos sus puertas y permitir el desarrollo de este proceso investigativo, destacando su disposición, participación y valiosos aportes.

Finalmente, dedicamos este logro a nosotras mismas, por la perseverancia, el esfuerzo y la confianza en nuestras capacidades. Por haber compartido este camino académico desde el primer semestre, construyendo no solo un proceso formativo, sino también un vínculo de apoyo y crecimiento mutuo. Este trabajo es el reflejo del compromiso, la constancia y la unión que nos permitió avanzar juntas tanto en lo personal como en lo profesional.

Contenido

Lista de tablas	6
Lista de figuras	7
Lista de anexos.....	8
Resumen	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
CAPÍTULO I	12
1 Planteamiento del Problema	12
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Pregunta de Investigación.....	13
CAPÍTULO II	14
2 Justificación del proyecto.....	14
CAPÍTULO III	16
3 Objetivos del proyecto	16
3.1 Objetivo general.....	16
3.2 Objetivos específicos	16
3.2.1	16
3.2.2	16
3.2.3	16
CAPÍTULO IV	17
4 Diseño Metodológico del proyecto.....	17
4.1 Marco Conceptual.....	17
4.1.1 Estrés.....	17
4.1.2 Relaciones de pareja	20
4.1.3 Comunicación en la pareja	22
4.1.4 Relación entre estrés laboral y la relación de pareja.....	23
4.2 Marco Metodológico	25
4.2.1 Paradigma comprensivo – interpretativo	25
4.2.2 Enfoque cualitativo	27

4.2.3	Método Inductivo.....	28
4.2.4	Tipo de investigación fenomenológica	28
4.2.5	Población.....	29
4.2.6	Tipo de muestra	30
4.2.7	Técnicas de recolección de datos e instrumentos de registro.....	30
4.2.8	Estrategias de procesamiento y análisis de datos	32
4.2.9	Línea de investigación	33
4.2.10	Sublínea de investigación.....	34
4.2.11	Consideraciones éticas.....	35
CAPÍTULO V.....		37
5	Análisis e Interpretación de la Información	37
5.1	Hallazgos de la encuesta	37
5.2	Hallazgos grupo focal	41
5.3	Hallazgos Árbol de problemas	44
5.4	Triangulación de los hallazgos	46
6	Resultados finales y análisis	48
6.1	Factores pedagógicos que intensifican el estrés docente	48
6.2	Consecuencias del estrés en la relación de pareja	50
6.3	Factores familiares.....	51
6.4	Manifestaciones físicas y emocionales del estrés.....	53
7	Conclusiones	55
8	Recomendaciones	56
9	Referencias.....	57
10	Anexos.....	62

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Características sociodemográficas de los participantes</i>	38
Tabla 2 <i>Nivel y frecuencia del estrés laboral en docentes</i>	40
Tabla 3 <i>Principales focos de estrés laboral</i>	41
Tabla 4 <i>Triangulación de hallazgos: Encuesta, grupo focal y árbol de problemas</i>	46

Lista de figuras

Ilustración 1 <i>Principales manifestaciones</i>	39
--	----

Lista de anexos

Anexo 1	60
---------------	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar los cambios que se generan en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures. El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo, bajo el paradigma comprensivo-interpretativo y con un diseño fenomenológico, lo que permitió comprender las experiencias y significados que los docentes atribuyen a esta problemática.

Para la recolección de la información se emplearon técnicas como la encuesta con preguntas abiertas, los grupos focales y el árbol de problemas, las cuales facilitaron identificar los principales focos de estrés laboral y su incidencia en la vida personal y relacional de los participantes.

Los resultados evidenciaron que factores como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y familiar, y las exigencias pedagógicas generan un desgaste físico y emocional en los docentes. Este estrés se traslada al ámbito de pareja, afectando la comunicación, la convivencia y el tiempo compartido, lo que puede derivar en conflictos y distanciamiento emocional.

Se concluye que el estrés laboral no solo impacta el desempeño profesional, sino también la calidad de las relaciones afectivas, lo que resalta la importancia de implementar estrategias de intervención desde el Trabajo Social que promuevan el bienestar integral, el acompañamiento psicosocial y el fortalecimiento de las relaciones familiares.

Palabras clave: Estrés laboral, relaciones de pareja, docentes, comunicación, bienestar psicosocial, Trabajo Social.

Abstract

This research aimed to analyze the changes in romantic relationships resulting from work-related stress among teachers at the Fe y Alegría Aures Educational Institution. The study was developed using a qualitative approach, under the interpretive-comprehensive paradigm and with a phenomenological design, which allowed for an understanding of the experiences and meanings that teachers attribute to this problem.

For data collection, techniques such as open-ended surveys, focus groups, and problem tree analysis were used, which facilitated the identification of the main sources of work-related stress and its impact on the personal and relational lives of the participants.

The results showed that factors such as work overload, lack of institutional and family support, and pedagogical demands generate physical and emotional exhaustion in teachers. This stress extends to their romantic relationships, affecting communication, cohabitation, and shared time, which can lead to conflict and emotional distance. It is concluded that work-related stress not only impacts professional performance but also the quality of interpersonal relationships, highlighting the importance of implementing social work intervention strategies that promote holistic well-being, psychosocial support, and the strengthening of family relationships.

Keywords: Work-related stress, couple relationships, teachers, communication, psychosocial well-being

Introducción

El actual estudio, titulado “Cambios que se han generado en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures” se inscribe en el campo del Trabajo Social, específicamente en el análisis de las problemáticas psicosociales que afectan el bienestar integral de las personas en sus contextos laborales y familiares.

El estrés laboral, hoy en día, es uno de los mayores problemas que enfrentan los trabajadores, impactando no solo su salud física y emocional, sino también sus relaciones interpersonales, especialmente las de pareja. En el caso de los docentes, las múltiples exigencias pedagógicas, administrativas e institucionales generan altos niveles de tensión que pueden trasladarse al ámbito familiar, afectando la comunicación, la convivencia y la estabilidad emocional.

Desde el Trabajo Social, este fenómeno adquiere relevancia, ya que permite comprender la relación entre los factores laborales y las dinámicas familiares, promoviendo una mirada integral que articule lo individual, lo social y lo institucional. En este sentido, el objetivo general de la investigación fue analizar los cambios que se generan en las relaciones amorosas en base al estrés laboral en los profesores de la institución que se estudia.

Metodológicamente, el estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo, bajo el paradigma comprensivo-interpretativo y con un diseño fenomenológico, utilizando técnicas como la encuesta abierta, los grupos focales y el árbol de problemas. Estas herramientas permitieron recoger las experiencias y significados que los docentes atribuyen a esta problemática.

El documento se estructura en cuatro capítulos: el primero presenta el planteamiento del problema; el segundo desarrolla la justificación; el tercero describe los objetivos, el cuarto expone el diseño metodológico y el quinto el análisis, los resultados, conclusiones y recomendaciones, orientadas a fortalecer el bienestar docente desde el Trabajo Social.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del problema

El estrés es un problema que existe en todas las etapas de la vida del ser humano, pero se agudiza en el ámbito laboral, donde la presión por cumplir objetivos y las constantes exigencias impactan directamente en el bienestar físico, social y emocional de los trabajadores. Desde el punto de vista del trabajo social, esta problemática es importante en el ámbito de la salud ocupacional, pues afecta no solo la productividad sino también la calidad de vida de los individuos y su ambiente familiar.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es un conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se producen cuando los trabajadores enfrentan exigencias laborales que exceden sus capacidades, habilidades o conocimientos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2016).

Es claro que hay múltiples elementos y muchos de estos influyen en la relación de la pareja, como: el tiempo limitado que tiene para disfrutar del otro; el agotamiento recíproco, las experiencias negativas cotidianas, los problemas sexuales, las conductas obsesivas-compulsivas o la hipersensibilidad a las críticas, entre otros. Y a un grado superior, conductas riesgosas como el consumo de alcohol o tabaco, que, unidas a la escasa interacción entre los miembros de la pareja, pueden agravar la separación entre ambos y crear un ciclo perjudicial del que es complicado deshacerse.

Según Eduin Jaime Posada Pérez en su investigación la relación trabajo-estrés laboral en los colombianos de 2011; En Colombia, Algunos de los factores que inciden como causales de accidente de trabajo tienen que ver con causas psicosociales tales como: cansancio o fatiga, ritmo acelerado de trabajo, y que hay que sacar la producción por encima de todo. “El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios

indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo”. (Posada, 2011, p. 67).

El estrés laboral se ha establecido como uno de los retos más significativos en la vida de los empleados en Colombia, particularmente en ciudades como Medellín, donde la Institución Educativa Fe y Alegría Aures requieren elevados grados de productividad y dedicación. Esta continua presión no solo impacta en la salud física y mental de los trabajadores, sino que también tiene un impacto considerable en la estabilidad de sus relaciones amorosas. Los empleados, al verse agobiados por las exigencias laborales, perciben una disminución significativa en el tiempo y la energía que pueden destinar a sus conexiones emocionales, lo que provoca separación y reducción del bienestar en la relación.

En términos generales, se busca conocer cuáles son los cambios, circunstancias y emociones que genera el estrés para manejar conflictos de relación de manera constructiva en sus relaciones de pareja, entender y tratar estos cambios no solo potenciará el ambiente laboral, sino que también favorecerá el bienestar global de los trabajadores y sus familias; motivo por el cual, esta investigación se realizará con los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures.

Aunque se reconoce el impacto del estrés laboral en la vida personal, en Medellín existen pocos estudios que indaguen específicamente en las relaciones de pareja de trabajadores del sector educativo, Por lo tanto, se formula la siguiente pregunta de investigación:

1.2 Pregunta de Investigación

¿Qué cambios se generan en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures de Medellín en el año 2025?

CAPÍTULO II

2 Justificación

El entorno laboral contemporáneo se caracteriza por una creciente presión y demanda que repercute directamente en la vida personal de los trabajadores, especialmente en sus relaciones de pareja. En este sentido, resulta importante comprender cómo estas tensiones se manifiestan en la cotidianidad de los docentes, dado que el estrés laboral prolongado puede afectar la comunicación, la intimidad y la estabilidad emocional en la pareja.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, investigaciones de esta naturaleza adquieren relevancia porque la disciplina busca comprender y acompañar problemáticas sociales que inciden en el bienestar humano. Las relaciones de pareja constituyen un núcleo esencial de la vida de las personas y, cuando se ven afectadas por el estrés laboral, surgen necesidades de intervención tanto a nivel individual como colectivo; más allá de la medición de consecuencias objetivas, resulta pertinente profundizar en la manera en que los docentes interpretan y afrontan los cambios en su vida íntima, no solo aporta comprensión teórica, sino que fortalece las competencias del Trabajo Social en el abordaje de problemáticas relacionales y emocionales derivadas del contexto laboral, promoviendo una mirada integral que articule lo personal con lo institucional.

El Trabajo Social reconoce que estas problemáticas no deben abordarse únicamente desde la esfera individual, sino también desde enfoques organizativos y psicosociales, por lo que identificar las experiencias de los trabajadores frente al estrés laboral y su incidencia en la pareja ofrece insumos para el diseño de estrategias que fortalezcan tanto el clima institucional como las habilidades emocionales y relacionales de los docentes. De manera específica, el estudio contribuye a la disciplina al generar bases empíricas para el diseño de programas de acompañamiento psicosocial, orientación familiar y promoción del bienestar laboral, componentes esenciales en las intervenciones del Trabajo Social contemporáneo, al tiempo que aporta elementos para la construcción de programas de apoyo

psicosocial, espacios de escucha y acciones preventivas que promuevan ambientes laborales más saludables, en concordancia con lo señalado por Rodríguez et al. (2021) y Ramírez y Soto (2023) en estudios sobre bienestar laboral.

La pertinencia social del estudio radica en que el estrés laboral se asocia con problemas de salud física y mental que impactan no solo al trabajador, sino también a su entorno familiar y afectivo. Indagar en la manera en que los docentes viven y significan estas tensiones en sus relaciones de pareja permitirá visibilizar realidades poco exploradas en el contexto local, contribuyendo a una comprensión más integral de la problemática y ofreciendo herramientas para la formulación de políticas institucionales orientadas al bienestar laboral y relacional.

En el ámbito académico, la investigación amplía el campo de conocimiento al generar evidencia sobre un fenómeno escasamente estudiado en instituciones educativas de Medellín, lo que enriquece el debate en las ciencias sociales y humanas y fortalece la producción académica en el contexto nacional. Desde el punto de vista disciplinar, el estudio reafirma la función del Trabajo Social como mediador entre los espacios laborales y familiares, promoviendo intervenciones integrales que aborden de manera simultánea la salud mental, la convivencia y el bienestar emocional, aportando así al fortalecimiento del quehacer profesional mediante la generación de conocimiento aplicable al diseño de programas institucionales y comunitarios.

Finalmente, para la Institución Educativa Fe y Alegría Aures, la investigación resulta pertinente porque permitirá reconocer las experiencias de sus trabajadores frente al estrés laboral y sus repercusiones en la vida personal, generando insumos valiosos para la construcción de políticas internas de cuidado y bienestar. De este modo, el estudio no solo responde a un interés académico, sino también a una necesidad concreta del contexto educativo.

CAPÍTULO III

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Analizar los cambios que se han generado en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures en Medellín.

3.2 Objetivos específicos

3.2.1 Categorizar los principales focos de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures.

3.2.2 Identificar cómo el estrés laboral influye en la comunicación y la convivencia diaria entre las parejas de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures.

3.2.3 Interpretar los posibles vínculos entre el estrés laboral y la aparición de conflictos o crisis en las relaciones de pareja de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures.

CAPÍTULO IV

4 Diseño Metodológico

4.1 Marco Conceptual

4.1.1 Estrés

El estrés es una condición que forma parte de la vida humana y se presenta como una respuesta adaptativa ante las exigencias del entorno. A pesar de que en el lenguaje común suele relacionarse únicamente con elementos negativos, también tiene una función que instruye a la persona para reaccionar de manera eficiente ante los desafíos. En este contexto, representa un fenómeno innato de los humanos, pues el cuerpo responde automáticamente y natural frente a situaciones desafiantes o amenazadoras. Las acciones de la vida diaria generan distintas sensaciones, como el placer y la tensión. Estas últimas son conocidas como estresores y requieren un proceso de adaptación continuo para manejar sus efectos.

Sin embargo, El estrés se vuelve un problema cuando es crónico o persistente, lo que impide volver a un estado de equilibrio y es dañino para la salud (Gálvez, 2015). Desde el punto de vista del Trabajo Social, esta perspectiva es importante porque facilita la comprensión de cómo los estresores diarios afectan el bienestar integral de las personas y crean solicitudes para apoyo psicosocial en contextos familiares, laborales y comunitarios.

Por su parte, El estrés, según Selye (1956), es la reacción general que tiene el organismo cuando enfrenta estímulos estresantes, enfatizando así su naturaleza fisiológica. Después, Lazarus y Folkman (1986) expandieron la comprensión al describirlo como una interacción dinámica entre el individuo y su medio ambiente; el estrés ocurre cuando lo que se exige supera los recursos con los que se cuenta para enfrentarlo, enfatizando en la valoración emocional y cognitiva. De la misma manera, Pérez et al. Selye (1956, como se citó en Cano et al., 1995) lo definieron como una respuesta conductual, psicológica y fisiológica que tiene como objetivo adaptarse a las presiones externas o internas.

Posteriormente, McEwen (1998) presentó el concepto de carga alostática desde una perspectiva más moderna, describiendo la manera en que la exposición prolongada a estresores influye en los sistemas corporales de adaptación y tiene el potencial de generar efectos perjudiciales para la salud. Esta evolución teórica demuestra que para comprender el estrés no basta con enfocarse solo en lo biológico, sino que también es preciso considerar los aspectos psicológicos y sociales. El Trabajo Social se sitúa en estos campos para examinar la manera en que los individuos confrontan o no los recursos necesarios para atender las exigencias de su entorno.

En el contexto colombiano, Barragán y Álzate (2020) resaltan que el estrés, debe ser concebido como un fenómeno biopsicosocial; este involucra elementos individuales, familiares y laborales, los cuales tienen un impacto en la salud mental, el bienestar general y la calidad de vida. Esta perspectiva incorpora las situaciones de intervención del Trabajo Social, considerando al individuo relacionado con su ambiente inmediato y reconociendo que los patrones familiares, comunitarios y organizacionales son cruciales en la aparición y gestión del estrés.

Para concluir, el estrés es un proceso multifactorial y complejo que se manifiesta a través de reacciones cognitivas, conductuales, emocionales y fisiológicas. Su efecto depende de cómo interactúan los recursos personales de afrontamiento con las exigencias externas. Lo anterior posibilita un análisis de las expresiones individuales del estrés y de la manera en que los entornos laborales, educativos y familiares las intensifican. En esta línea, el Trabajo Social se establece como una disciplina esencial para entender estas interacciones y elaborar estrategias de acompañamiento, mediación y fortalecimiento de recursos psicosociales, que promuevan la convivencia y el bienestar. Esta perspectiva es crucial para entender los impactos del estrés en las relaciones de pareja de los trabajadores.

4.1.1.1 Estrés laboral

En el entorno laboral, el estrés se ha vuelto uno de los peligros psicosociales más significativos en la sociedad actual. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) lo define como la reacción

física y emocional que surge cuando las demandas del trabajo no coinciden con las facultades o medios del empleado. Para la labor social, esta definición es fundamental porque facilita entender el estrés no como una debilidad de la persona, sino como un efecto derivado de las condiciones estructurales dentro de las organizaciones. Esto requiere acciones que busquen cambiar los ambientes laborales y fomentar la equidad social en el trabajo.

Ahora bien, elementos como las relaciones conflictivas con colegas o jefes, la presión por lograr objetivos, la sobrecarga de responsabilidades y la falta de control sobre el trabajo afectan directamente la salud del trabajador. Estrada y Sánchez (2016) argumentan que estas tensiones tienen el potencial de deteriorar las relaciones interpersonales, afectar la productividad laboral e incluso propiciar la renuncia a los puestos de trabajo. Esto pone de relieve la importancia del acompañamiento psicosocial y la mediación de conflictos como parte integral del ejercicio profesional del trabajo social.

De igual manera, Ortega Villalobos y Pérez (1999) también están de acuerdo en que los estresores del trabajo impactan directamente la salud de los empleados. Esto subraya lo importante que es incluir programas de apoyo en las organizaciones, que aborden tanto la dimensión emocional como la física y contribuyan a mejorar la calidad de vida del personal.

En el caso del personal docente, el estrés laboral adquiere características particulares debido a las múltiples exigencias de su labor educativa. Las investigaciones han demostrado que los profesores enfrentan una combinación de presiones institucionales, emocionales y administrativas que afectan su bienestar integral. Según Rodríguez et al. (2021), la sobrecarga laboral, la escasez de recursos pedagógicos y el bajo reconocimiento social generan un estado de agotamiento físico y emocional conocido como síndrome de burnout. De igual forma, Tabares-Díaz et al. (2020) evidencian que el aumento de tareas administrativas y la falta de apoyo institucional incrementan los niveles de ansiedad y disminuyen la satisfacción profesional.

Asimismo, un estudio desarrollado por Cabanzo Arias et al. (2024) en instituciones educativas de Medellín reveló que más del 60 % de los docentes reportan síntomas de estrés relacionados con la gestión de aula y la convivencia escolar. Estos factores no solo impactan la salud mental del profesorado, sino también su desempeño y las relaciones interpersonales dentro y fuera del entorno educativo. Para el Trabajo Social, este escenario plantea la necesidad de diseñar estrategias de acompañamiento psicosocial en los contextos educativos, orientadas a fortalecer la resiliencia emocional y la salud ocupacional de los docentes.

En Colombia, el panorama descrito está respaldado por la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, que data de 2008 y reconoce al estrés laboral como un peligro psicosocial que necesita ser evaluado y manejado en todas las instituciones. Además, según Mejía et al. (2022) y Barragán y Álzate (2020) evidencian que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo afectan no solo la salud física, sino también la emocional, con síntomas como ansiedad y depresión. Para el trabajo social, estos hallazgos son particularmente importantes porque evidencian la necesidad de fomentar ambientes de trabajo saludables y de poner en práctica estrategias de intervención que favorezcan el bienestar integral de los empleados.

Por lo tanto, el análisis de los estudios mencionados demuestra que el estrés laboral es un fenómeno complejo que trasciende lo individual y exige un enfoque interdisciplinario. En esta situación, el trabajo social se vuelve un elemento para fomentar la salud dentro de las organizaciones y resguardar los derechos de los trabajadores. Desde esta perspectiva, la intervención del trabajo social está justificada porque reconoce que las tensiones laborales afectan no solo la salud emocional y física de los trabajadores, sino también su esfera social y relacional.

4.1.2 Relaciones de pareja

Las relaciones de pareja son uno de los lazos más importantes en la vida del ser humano, pues implican aspectos psicológicos, emocionales, sociales y culturales. (Zinker, 2005, citado por Espínola et

al., 2017) las entiende como un sistema de personas que han decidido permanecer unidas a lo largo del tiempo, produciendo estabilidad y continuidad. Esta idea es relevante, ya que demuestra que la pareja no es solamente un pacto afectivo temporal, sino que además es una construcción a largo plazo que brinda sentido y estabilidad a la vida de sus integrantes.

De acuerdo con lo planteado por Sinay (2005), propone que la pareja es un entorno de desarrollo personal en el que cada uno potencia sus habilidades. La idea de que la relación no solo sirve para acompañar, sino también como un entorno para el desarrollo humano, en el cual se fortalecen las capacidades sociales, emocionales y de resiliencia ante las dificultades, es reconocida por este planteamiento. Según Donatelle et al. (2001), tres elementos esenciales son: la satisfacción de necesidades, el apego emocional y la interdependencia en términos de comportamiento. Estos componentes posibilitan entender cómo la pareja se convierte en un sistema de soporte mutuo que balancea lo práctico con lo afectivo, lo cual hace posible el establecimiento de una relación estable y eficaz.

Por otro lado, Flores et al. (2021) señalan además que, aunque este vínculo es consensuado y voluntario, está condicionado por el contexto cultural en el cual se desarrolla. Esta contribución es importante porque muestra cómo las creencias, los valores y las reglas sociales afectan la manera en que las parejas se vinculan, llegan a acuerdos y enfrentan problemas. Por último, en el campo de la educación, los estudios realizados en Medellín demuestran que las demandas del trabajo tienen un impacto directo en la dinámica de pareja, disminuyendo la calidad del tiempo compartido y elevando las tensiones emocionales (Charria et al., 2022). Esta conclusión respalda la noción de que el trabajo y sus circunstancias afectan la vida privada, lo cual transforma a las relaciones de pareja en un ámbito susceptible a las alteraciones del entorno laboral y en un punto de intervención clave para el trabajo social.

De esta manera, las relaciones de pareja se entienden en este trabajo investigativo como sistemas de relación que incorporan la dependencia mutua a nivel conductual, el apego emocional y la satisfacción de necesidades, todo ello dentro del marco de normas y expectativas culturales. Es posible examinar desde este punto de vista cómo las reacciones y tensiones resultantes del estrés en el trabajo, el agotamiento, la irritabilidad, la reducción de tiempo de calidad y los cambios en la comunicación afectan la calidad de la relación.

4.1.3 Comunicación en la pareja

La comunicación en la pareja constituye un eje esencial en la construcción y sostenimiento de los vínculos afectivos. León y Figueroa (2017) plantean que esta no se limita al intercambio de palabras, sino que abarca la manera en que ambos miembros configuran su relación día a día mediante gestos, silencios y expresiones no verbales. Desde su perspectiva sistémica, la coherencia entre el mensaje verbal y el lenguaje corporal resulta determinante para la estabilidad emocional y el buen funcionamiento del vínculo, pues una comunicación congruente refuerza la confianza y la empatía mutua.

En diálogo con esta postura, Galarza y Aguilar (2024) amplían la comprensión del fenómeno al señalar que la comunicación de pareja debe analizarse desde un enfoque metodológicamente plural. Según los autores, comprender las dinámicas comunicativas requiere combinar distintas estrategias como la observación, las entrevistas y el análisis narrativo, dado que cada una revela matices distintos del proceso relacional. Así, mientras León y Figueroa destacan la importancia de la coherencia expresiva, Galarza y Aguilar introducen la necesidad de una mirada contextual e interdisciplinaria que permita captar la complejidad de los significados comunicativos.

En relación con el impacto del estrés laboral sobre la vida en pareja, ambos enfoques convergen en reconocer que la comunicación actúa como mediadora fundamental entre las tensiones externas y la convivencia. León y Figueroa (2017) advierten que las incongruencias persisten cuando las acciones

contradican las palabras generan desgaste y pueden derivar en crisis relacionales. Por su parte, Galarza y Aguilar (2024) argumentan que la manera en que este mecanismo se manifiesta depende del contexto cultural, las expectativas emocionales y los roles de género; por tanto, lo que en una pareja se interpreta como “falta de comunicación” en otra puede tener un significado distinto.

De esta manera, los autores coinciden en que la comunicación en pareja constituye un sistema dinámico en el que se reflejan tanto los procesos emocionales internos como las presiones externas del entorno laboral y social. Mientras León y Figueroa enfatizan la necesidad de coherencia expresiva para sostener la armonía, Galarza y Aguilar invitan a interpretar las interacciones desde la sensibilidad cultural y metodológica. De esta manera, el análisis conjunto permite comprender que la comunicación no solo es un medio de expresión, sino también un espacio de negociación simbólica donde se construye o se desgasta la estabilidad de la relación afectiva.

4.1.4 Relación entre estrés laboral y la relación de pareja

La relación entre el trabajo y la vida de pareja es cercana, ya que las tensiones acumuladas en el lugar de trabajo tienden a trasladarse al ámbito privado. El tiempo compartido de calidad y la disminución de satisfacción en las relaciones son consecuencias posibles del estrés laboral. Este vínculo es importante para el trabajo social porque posibilita entender cómo los factores psicosociales relacionados con el trabajo van más allá de lo individual, afectan las dinámicas afectivas y familiares, creando la necesidad de intervenciones que busquen reforzar las habilidades socioemocionales, la conciliación entre la vida laboral y la personal.

Siguiendo esta línea, una investigación llevada a cabo en el personal sanitario de España reveló que la carga laboral excesiva está relacionada con un mayor deterioro en las relaciones de pareja y familiares, sobre todo debido a la dificultad para equilibrar la vida profesional y personal (Yupari et al., 2022). Este descubrimiento es importante porque muestra que las consecuencias del estrés no se limitan a afectar el desgaste físico o emocional de un empleado, sino que también se extienden hacia

sus relaciones más cercanas. Para el trabajo social, este tipo de evidencia destaca la relevancia de poner en marcha programas de respaldo institucional y soporte psicosocial que propicien un balance entre la vida profesional y la familiar, particularmente en ocupaciones con alta demanda.

De manera similar, investigaciones en el contexto colombiano destacan que el estrés de los profesores universitarios afecta no solo su bienestar emocional, sino también la convivencia familiar, lo que demuestra la importancia de reforzar las estrategias de autocuidado y de respaldo institucional (Rodríguez et al., 2021). Este estudio contribuye al análisis al demostrar que una profesión muy apreciada socialmente puede transformarse en un ámbito de desgaste que afecta la vida personal. En esta línea, el trabajo social se vuelve importante al sugerir medidas que posibiliten la mejora de las condiciones en el trabajo, la promoción del cuidado de la salud mental y la prevención de que el malestar del docente se extienda a sus relaciones con su pareja y su familia.

El estrés vinculado al trabajo es también una de las principales razones de enfermedades crónicas como la ansiedad y la depresión, y su efecto se extiende a la familia. Según una investigación de la Asociación Americana de Psicología (APA), el 65% de los adultos ven el trabajo como un factor relevante de estrés, que se evidencia en conflictos constantes entre las parejas, irritabilidad y reducción del acercamiento emocional y físico. Esta situación pone en peligro la calidad relacional y eleva las posibilidades de separación si no se maneja apropiadamente (Muñoz, 2025). Este dato muestra lo grande que es el problema y la necesidad de tratarlo desde una perspectiva interdisciplinaria. En ella, el trabajo social puede ayudar a reducir las consecuencias perjudiciales del estrés en las relaciones de pareja mediante procesos de mediación, orientación familiar y promoción de ambientes laborales saludables.

Finalmente, uno de los efectos más relevantes del estrés laboral en las relaciones de pareja radica en las largas jornadas de trabajo, que limitan considerablemente el tiempo de calidad compartido. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 36% de los trabajadores laboran

más de 48 horas a la semana, lo cual provoca en las parejas sentimientos de resentimiento, desconexión emocional y abandono; Un estudio de la Universidad de California, Los Ángeles (UCLA) halló que las parejas que pasan menos de diez horas semanales juntas tienen un 50% más de probabilidad de separarse, lo cual muestra cuán importante es mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral para el bienestar relacional. Muñoz (2025) señala que para el trabajo social, la importancia de impulsar programas de acompañamiento y políticas laborales más equitativas que garanticen la estabilidad de los vínculos afectivos y el bienestar individual, así como el derecho que tienen los trabajadores a llevar una vida familiar completa.

4.2 Marco Metodológico

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo para explorar cómo el estrés laboral afecta las relaciones de pareja de los docentes. Se diseñará una estrategia metodológica centrada en recoger percepciones y relatos, usando técnicas como entrevistas semiestructuradas, grupos focales y registros de campo, cada una de estas alineada con los objetivos específicos de la investigación. Se priorizará la profundidad analítica, el rigor cualitativo y el respeto por la confidencialidad y el consentimiento informado.

4.2.1 Paradigma comprensivo – interpretativo

El presente estudio adopta el paradigma comprensivo-interpretativo para adentrarse en los significados que los sujetos atribuyen al fenómeno del estrés laboral en sus relaciones de pareja, reconociendo la riqueza de las experiencias subjetivas frente a una visión meramente objetiva. Este enfoque se basa en la idea de que los seres humanos construyen su realidad mediante sus interpretaciones, percepciones y relatos, lo cual exige una investigación que escuche y reconstruya esos sentidos. En este marco, Guba y Lincoln (1994) sostienen que este paradigma reconoce múltiples realidades sociales construidas intersubjetivamente, y que el investigador actúa como mediador entre

los discursos de los participantes y la interpretación académica, permitiendo captar matices que de otra forma quedarían invisibles.

En esa misma línea, la teoría hermenéutica aporta el fundamento filosófico para esta investigación al permitir la comprensión profunda de los discursos, las acciones humanas, la reflexividad y el registro de preconcepciones. La hermenéutica filosófica de Gadamer enfatiza que comprender no es simplemente decodificar un texto, sino participar en un diálogo entre el horizonte del investigador y el horizonte del participante, de modo que surja una fusión de horizontes que enriquezca la interpretación (Gadamer, 2004) la tradición, el lenguaje y los prejuicios constituyen elementos inevitables de esta comprensión. Asimismo, Silva Arévalo (2005) aporta una dimensión crítica a la hermenéutica, al proponer que la interpretación debe considerar tanto el texto como los símbolos, los significados latentes y los múltiples niveles de sentido, lo que permite captar no solo lo explícito sino también lo implícito, lo silenciado, lo simbólico dentro de la experiencia vivida.

Este paradigma comprensivo-interpretativo con perspectiva hermenéutica resulta especialmente pertinente en esta investigación porque permite explorar cómo el estrés laboral impacta en las relaciones personales desde la perspectiva de quienes las viven, reconociendo la complejidad de las emociones, de los vínculos y de las tensiones sociales que median esos lazos. En lugar de buscar generalizaciones cuantitativas, esta perspectiva favorece una aproximación situada y reflexiva, coherente con el trabajo social, que pretende no solo describir sino también acompañar, interpretar y proponer transformaciones que mejoren la calidad de vida de las personas afectadas.

Desde este paradigma, las entrevistas semiestructuradas, en este caso, permiten recuperar significados compartidos y particulares; los grupos focales posibilitan observar la construcción colectiva de sentido.

4.2.2 Enfoque cualitativo

La investigación cualitativa se caracteriza por indagar en la realidad social desde la perspectiva de las personas involucradas, prestando especial atención al contexto de vida cotidiano y a los significados que otorgan a sus experiencias. La investigación cualitativa produce datos descriptivos como las palabras y relatos de los participantes y las conductas observables y sigue una lógica inductiva y flexible, iniciando con preguntas abiertas que se afinan a medida que avanza la recolección de información (Quecedo y Castaño, 2002). Esta perspectiva privilegia la comprensión holística del contexto y la vida cotidiana de los actores, evitando reducirlos a variables aisladas y permitiendo así captar la complejidad de las dinámicas relacionales en su entorno natural.

En una línea complementaria, Cely et al. (2023) refuerzan que el enfoque cualitativo se emplea en procesos sociales donde no es necesaria la medición numérica, sino la profundización a través de descripciones y opiniones. Afirman que el investigador cualitativo realiza primero el estudio del contexto con el que trabajará, luego observa el fenómeno de estudio y después prosigue con teorías según lo que observa. Este proceso permite recolectar e introducir información sobre vivencias, prioridades, emociones, percepciones, cualidades, significados de las personas que participan, siendo el propio investigador el principal instrumento para captar dicha riqueza. (Cely et al., 2023).

Por lo tanto, la elección del enfoque cualitativo para este proyecto es pertinente porque permite acceder a las perspectivas subjetivas de los docentes y sus parejas, facilita la identificación de procesos relacionales como son la comunicación, apoyo, conflictos y estrategias de afrontamiento en el contexto de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures y finalmente también orienta decisiones coherentes con el Trabajo Social como la selección de muestreo intencionado, uso de entrevistas semiestructuradas y registros de campo que a futuro podrán informar intervenciones psicosociales adaptadas al contexto local.

4.2.3 Método Inductivo

Según Abreu Regueiro y Soler Carderius (2014) describe el método inductivo como un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general". Este autor asocia directamente los métodos inductivos con el desarrollo de la teoría y la investigación cualitativa. Su propósito es estudiar las características comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para poder elaborar una propuesta

Por otro lado, Dávila Newman (2006) sitúa su origen en la propuesta de Francis Bacon, quien afirmaba que el investigador debe "establecer conclusiones generales basándose en hechos recopilados mediante la observación directa". Este procedimiento es lo contrario a la deducción, ya que la conclusión se alcanza observando ejemplos y generalizando a partir de ellos . Dávila Newman (2006) también destaca que en la práctica investigativa se suele emplear la inducción imperfecta, que se basa en observaciones incompletas (una muestra de un grupo) para inferir lo que es típico del grupo entero, ya que no es factible observar todos los casos posibles de un fenómeno.

Es decir que el método inductivo es importante para este estudio, ya que con la investigación se busca descubrir y comprender los cambios en las relaciones de pareja, partiendo de la observación directa de las experiencias de los docentes, recopilando hechos y narrativas específicas sobre sus vidas en pareja. A partir de estos casos particulares, y mediante un razonamiento ascendente se buscará identificar patrones y categorías comunes para formular conclusiones generales sobre cómo el estrés laboral afecta a este grupo. Usaremos codificación abierta para identificar categorías emergentes; mediante comparación constante permitiendo así construir una comprensión específica de su realidad.

4.2.4 Tipo de investigación fenomenológica

El tipo de investigación en la que se enmarca este estudio es fenomenológico. Esto debido a que se alinea con el enfoque cualitativo, que surge como una crítica al paradigma positivista, se centra fundamentalmente en el estudio de las experiencias de vida desde la perspectiva del propio sujeto.

Para comprender su alcance, Edmund Husserl, lo define como el estudio de los fenómenos tal como los experimenta el individuo, con el acento en la manera exacta que un fenómeno se revela en sí a la persona que lo está experimentando" (citado en De los Reyes et al., 2020, p. 205). Fuster (2019) complementa esta idea al señalar que la fenomenología busca la comprensión de la experiencia vivida en su complejidad, con el fin de tomar conciencia de los significados que la rodean. Desde esta perspectiva, la principal regla del método es dejar que las cosas se hagan patentes en su contenido esencial, a través de una mirada intuitiva.

Para lograr lo anterior el investigador debe practicar un principio clave que consiste en suspender las propias creencias, teorías y prejuicios para poder acceder a la experiencia del otro sin contaminarla. Como explica Fuster (2019), este método busca describir la experiencia "tal como la vive o la ha vivido, evitando explicaciones causales, generalizaciones o interpretaciones abstractas". De este modo, la fenomenología reivindica a la subjetividad como su centro de estudio, ya que es en la experiencia particular del sujeto donde se construye el significado del mundo.

En este estudio, este tipo de investigación fenomenológica es pertinente porque se pretende comprender cómo los trabajadores viven el estrés laboral en el contexto de sus relaciones de pareja. La fenomenología permite capturar las motivaciones, emociones y construcciones de sentido que moldean esa experiencia, sin reducirla a indicadores externos. de allí que las técnicas fenomenológicas se guiarán por preguntas que soliciten describir experiencias específicas a partir de lo que se siente.

4.2.5 Población

La población objeto de estudio está conformada por la totalidad de los 28 docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures, quienes representan el grupo directamente vinculado con la experiencia laboral y las dinámicas de relación que se pretenden analizar en el marco de esta investigación. En total, la institución cuenta con un cuerpo docente amplio y diverso en cuanto a

trayectoria, áreas de enseñanza y experiencias laborales, lo que ofrece un panorama significativo para comprender el fenómeno del estrés laboral y su incidencia en las relaciones interpersonales y de pareja.

A partir de esta población, se seleccionó una muestra del total de 28 docentes que laboran en la Institución Educativa, quienes constituyen el grupo participante en el proceso investigativo, los cuales dependiendo de las técnicas a realizar se dividirán en grupos para tener un mejor resultado. La muestra permite un acercamiento suficiente para identificar percepciones, vivencias y significados que los docentes atribuyen al estrés laboral, posibilitando un análisis profundo y contextualizado del fenómeno dentro de la comunidad educativa.

4.2.6 Tipo de muestra

La muestra seleccionada responde a un enfoque cualitativo, en el cual el criterio central no es la cantidad de participantes, sino la profundidad y diversidad de las experiencias que estos aportan al objeto de estudio. En este sentido, la validez de la muestra se fundamenta en su capacidad para ofrecer información significativa que permita comprender el fenómeno investigado desde distintas perspectivas de docentes. Los 28 participantes fueron considerados idóneos porque garantizan un equilibrio entre heterogeneidad y pertinencia, lo que posibilita acceder a múltiples interpretaciones del estrés laboral y de sus implicaciones en las dinámicas de pareja. Así, más que buscar representatividad estadística, la muestra se orienta a lograr una comprensión amplia y contextualizada de la realidad social analizada.

4.2.7 Técnicas de recolección de datos e instrumentos de registro

Para la recolección de la información, se emplearán técnicas cualitativas compatibles con el paradigma comprensivo e interpretativo de esta investigación. Cada técnica se ha seleccionado para cumplir con los objetivos propuestos, permitiendo una aproximación profunda a las vivencias de los participantes. Antes de la aplicación de cualquier instrumento, se obtendrá el consentimiento informado de cada docente, garantizando la confidencialidad de la información y su uso exclusivamente académico, tal como se estipula en las consideraciones éticas del proyecto.

Para dar cumplimiento al primer objetivo, categorizar los principales focos de estrés laboral, se empleará la técnica de encuesta con preguntas abiertas, la cual permite recoger opiniones, percepciones y experiencias de los participantes a través de un conjunto estructurado de preguntas Hernández Sampieri et al. (2014). Este tipo de instrumento resulta útil en investigaciones cualitativas cuando se requiere obtener información descriptiva y comprensiva en un tiempo limitado, Bisquerra (2009). El instrumento será un cuestionario semiestructurado que incluirá ítems orientados a identificar fuentes de estrés, estrategias de afrontamiento y repercusiones emocionales. Este formato posibilitará recopilar datos cualitativos de forma sistemática, manteniendo la riqueza interpretativa del discurso individual.

Con el fin de dar respuesta al segundo objetivo, identificar cómo el estrés laboral influye en la comunicación y la convivencia diaria entre las parejas, se implementará la técnica de grupos focales. Esta es una técnica de recolección de datos que "permite la interacción entre los participantes con la finalidad de generar y registrar información en torno a un tema o pregunta de investigación" (Hamui y Varela, 2013, p. 56). Mediante una guía de preguntas como instrumento, se creará un espacio de diálogo colectivo donde los docentes puedan compartir y reconocer patrones comunes en la forma en que las tensiones del trabajo se transfieren a la vida en pareja. Se realizará una única sesión de 90 a 120 minutos, en un espacio que garantice la confidencialidad, registrando la interacción en audio y en el diario de campo.

Finalmente, para el tercer objetivo, reconocer los posibles vínculos entre el estrés laboral y la aparición de conflictos o crisis en las relaciones de pareja, se empleará la técnica participativa del árbol de problemas. Esta herramienta se concibe como un medio para "visualizar un problema central, que permita posteriormente identificar las causas que lo generan y los efectos que este produce" Ortegón et al. (2005). Se aplicará en una sesión de taller para esquematizar visualmente las conexiones del fenómeno. Se definirá como problema central el conflicto en la relación de pareja; en las raíces del

árbol, los participantes ubicarán los estresores laborales (causas) y en las ramas, las consecuencias específicas en la relación (efectos). Esta técnica permitirá validar la conexión entre el estrés y las dificultades afectivas, el instrumento correspondiente será el árbol de problemas elaborado por los participantes, que será el registro visual del análisis de causas y efectos del conflicto en la relación de pareja. quedando el árbol construido como principal registro.

4.2.8 Estrategias de procesamiento y análisis de datos

El análisis de los datos se realizará mediante la técnica de análisis de contenido, reconocida por su flexibilidad y por la posibilidad que ofrece de integrar enfoques cualitativos y cuantitativos. Esta técnica permite codificar y categorizar de forma sistemática la información obtenida, identificando significados explícitos y latentes en los discursos de los participantes Barredo Ibáñez (2015) y López Noguero (2002).

El proceso analítico contempla una primera fase de preanálisis, que incluye la organización y lectura exhaustiva del material empírico, especialmente las transcripciones de las entrevistas, con el fin de identificar unidades de registro y categorías preliminares relacionadas con el estrés laboral y las dinámicas interpersonales de los docentes. Posteriormente, se desarrollará una etapa de codificación y categorización, en la cual se construirá una matriz analítica que agrupe las categorías y subcategorías temáticas de acuerdo con criterios de recurrencia, relevancia y coherencia con los objetivos del estudio. Para garantizar la sistematicidad del proceso, se empleará un esquema de codificación mixto, combinando estrategias inductivas y deductivas Barredo (2013).

Finalmente, se procederá a la interpretación de los resultados mediante la triangulación teórica con el marco conceptual del estudio. Esta fase incorpora un análisis hermenéutico orientado a reconstruir los sentidos sociales y subjetivos asociados al fenómeno del estrés laboral docente, integrando las perspectivas individuales y colectivas expresadas en el discurso. De esta forma, el análisis

de contenido permitirá establecer relaciones entre las categorías emergentes y las dimensiones teóricas planteadas, garantizando un proceso riguroso, sistemático y objetivo Piñuel (2002).

4.2.9 Línea de investigación

El presente ejercicio investigativo titulado: “Cambios que se han generado en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures” para nosotros se inscribe en la Línea de:

Desarrollo humano y comunicación”, pues centra su análisis en como las tensiones psicosociales del trabajo afectan la comunicación, el apoyo mutuo y las respuestas emocionales dentro de la pareja. Al evaluar estos procesos conversacionales y relacionales, recuperamos el papel generativo del lenguaje y reconocemos que las palabras conforman el hábitat de la interacción humana. (Heidegger, 1994, citado en CTI&S-UNIMINUTO, 2015, p. 37).

Esta propuesta sostiene que, el avance cognitivo, emocional y práxico está fuertemente relacionado con la utilización de nuestras capacidades de comunicación. Esta perspectiva intenta reconsiderar el papel generativo del lenguaje, reconoce que en nuestros diálogos nos convertimos en humanos, y que, tal como señala Heidegger (1994), las palabras forman nuestro ambiente. En nuestro contexto, todo conocimiento se ha mediado a través del lenguaje, lo que implica una profunda relación entre el lenguaje y el pensamiento.

Además, los dispositivos de difusión masiva se vuelven un agente social clave y su relevancia se encuentra en la formación de nuevas habilidades sociales. En este contexto, también es importante resaltar el rol desempeñado por los dispositivos de comunicación diferentes como la radio y la televisión comunitaria. El escenario mediático se ha vuelto más complicado con la llegada de la era digital y la difusión de las

herramientas tecnológicas emergentes de información y comunicación. (CTI&S-UNIMINUTO, 2015, página 37).

4.2.10 Sublínea de investigación

Nuestro trabajo de investigación “Cambios que se han generado en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures” se inscribe en la Sublínea: Familia, infancia y adolescencia, pues analiza cómo las tensiones psicosociales del trabajo modifican la comunicación, el apoyo mutuo y las respuestas emocionales en el núcleo familiar que conforma la pareja. (CTI&S-UNIMINUTO, 2018, p. 40).

Al centrar nuestro foco en estas dinámicas relacionales y afectivas, recuperamos el propósito de la sublínea, que es “analizar las dinámicas internas y externas de la familia, la infancia y la adolescencia con el fin de configurar investigaciones y propuestas teórico-metodológicas de intervención social y familiar” (CTI&S-UNIMINUTO, 2018, p. 40).

La inclusión de nuestro trabajo en esta sublínea es consistente con el objetivo de examinar las dinámicas internas y externas que afectan a la familia, dado que el estrés en el trabajo impacta directamente en elementos como la comunicación, el control emocional, el respaldo recíproco y la solución de conflictos en la relación amorosa. Enfrentar estos impactos desde un enfoque psicosocial no solo nos facilita la identificación de factores de riesgo y protección, sino también brinda recursos para la elaboración de sugerencias de intervención que fomenten relaciones familiares más sanas. Por lo tanto, nuestro estudio no solo aspira a detallar un problema, sino también a producir conocimiento valioso para la transformación social y el apoyo profesional en situaciones donde las tensiones del entorno laboral impactan en el núcleo emocional y diario de las personas.

4.2.11 Consideraciones éticas

La investigación se desarrollará bajo los principios éticos que garantizan el respeto, la autonomía y la dignidad de los participantes. Cada docente será informado sobre los objetivos del estudio, los procedimientos a realizar, los posibles riesgos y beneficios, así como los derechos que le asisten durante el proceso investigativo. Para ello, se utilizará un consentimiento informado, en el cual se especificará la voluntariedad de la participación, la posibilidad de retirarse del estudio en cualquier momento y la garantía de confidencialidad de los datos personales y testimoniales aportados.

Asimismo, se contará con el aval de la institución educativa, asegurando que el estudio se enmarque en las políticas de ética en investigación social y educativa. La información obtenida se empleará exclusivamente con fines académicos y científicos, manteniendo en todo momento la reserva de identidad de los participantes.

El manejo de los datos personales se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012, que regula el derecho fundamental al habeas data, entendido como “el derecho que tiene toda persona para conocer, actualizar y rectificar la información que sobre ella se haya recogido en bases de datos o archivos” (Congreso de la República de Colombia, 2012). Igualmente, se atenderá a los lineamientos de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación con seres humanos en Colombia, garantizando la protección integral de los participantes.

Desde la perspectiva disciplinar, la investigación se rige también por el Código de Ética Profesional del Trabajo Social (Ley 53 de 1977), el cual orienta el ejercicio profesional hacia el respeto de la dignidad humana, la justicia social y la defensa de los derechos humanos. Este código subraya que el profesional debe actuar con responsabilidad, honestidad y compromiso con las personas y comunidades con las que trabaja, promoviendo procesos de transformación social basados en la equidad y la

solidaridad. En coherencia con ello, la presente investigación busca no solo generar conocimiento, sino también aportar a la comprensión y promoción del bienestar psicosocial de los docentes.

En conjunto, estos lineamientos éticos y legales garantizan que el estudio respete la autonomía, confidencialidad y bienestar de los participantes, al tiempo que refuerzan el compromiso ético del Trabajo Social con la protección de los sujetos y la producción de conocimiento responsable y humanizado.

CAPÍTULO V

5 Análisis e Interpretación de la Información

El objetivo de este capítulo es mostrar los hallazgos más relevantes que se han conseguido a través de las técnicas empleadas para recolectar información; con esto se pretende entender el estrés laboral en maestros y la manera en que afecta sus relaciones y su vida personal. El estrés, según el análisis, es un fenómeno complejo que no ocurre de forma aislada; más bien, se origina a partir de la interacción entre diversas variables del entorno social y educativo. Esto posibilita una visión más amplia del problema.

Desde esta perspectiva, la información analizada se organizó en cuatro categorías principales: factores familiares, factores pedagógicos que aumentan el estrés docente, manifestaciones físicas y emocionales del estrés, y las consecuencias de este en la relación de pareja. Estas categorías facilitan una comprensión integral del fenómeno, permitiendo reconocer sus distintas implicaciones y aportando elementos clave para pensar en estrategias de intervención orientadas al bienestar de los docentes.

5.1 Hallazgos de la encuesta

Objetivo: Categorizar los principales focos de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures.

En cuanto a las características sociodemográficas, se evidenció que la mayoría de los participantes eran mujeres (76,19 %), mientras que el 23,81 % correspondía a hombres. Este resultado es coherente con la realidad del sector educativo, donde la participación femenina suele ser predominante.

Respecto a la edad, se encontró que el 80,96 % de los docentes tenía más de 40 años, destacándose especialmente el grupo mayor de 50 años (42,86 %), seguido por quienes se encuentran entre los 41 y 50 años (38,10 %). Esto permite considerar que los participantes cuentan con una amplia

experiencia profesional, lo cual puede estar relacionado tanto con mayores responsabilidades como con un desgaste acumulado que influye en la forma en que perciben el estrés.

En relación con la antigüedad en la institución, más del 50 % de los docentes lleva más de 10 años trabajando allí, lo que evidencia una permanencia prolongada en este contexto educativo. Esta situación puede influir en la manera en que enfrentan las demandas laborales, ya que, aunque han desarrollado experiencia, también han estado expuestos durante más tiempo a factores que pueden generar estrés.

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	16	76,19 %
	Masculino	5	23,81 %
Edad	Más de 50 años	9	42,86 %
	41–50 años	8	38,10 %
	31–40 años	3	14,29 %
	20–30 años	1	4,76 %
Antigüedad	1–5 años	6	28,57 %
	10–20 años	6	28,57 %
	Más de 20 años	5	23,81 %
	Menos de 1 año	3	14,29 %
	6–10 años	1	4,76 %

Nota. Elaboración propia.

En los relatos de los participantes, se identificó que el estrés laboral se originó principalmente en la falta de corresponsabilidad familiar, ya que los docentes manifestaron asumir funciones que consideraban propias del hogar. Esta situación evidenció una transferencia de responsabilidades que incrementó la carga laboral y emocional del docente.

Asimismo, se observó que los grupos numerosos dificultaban el seguimiento individual de los estudiantes y afectaban la dinámica disciplinaria en el aula. De igual manera, la atención a estudiantes

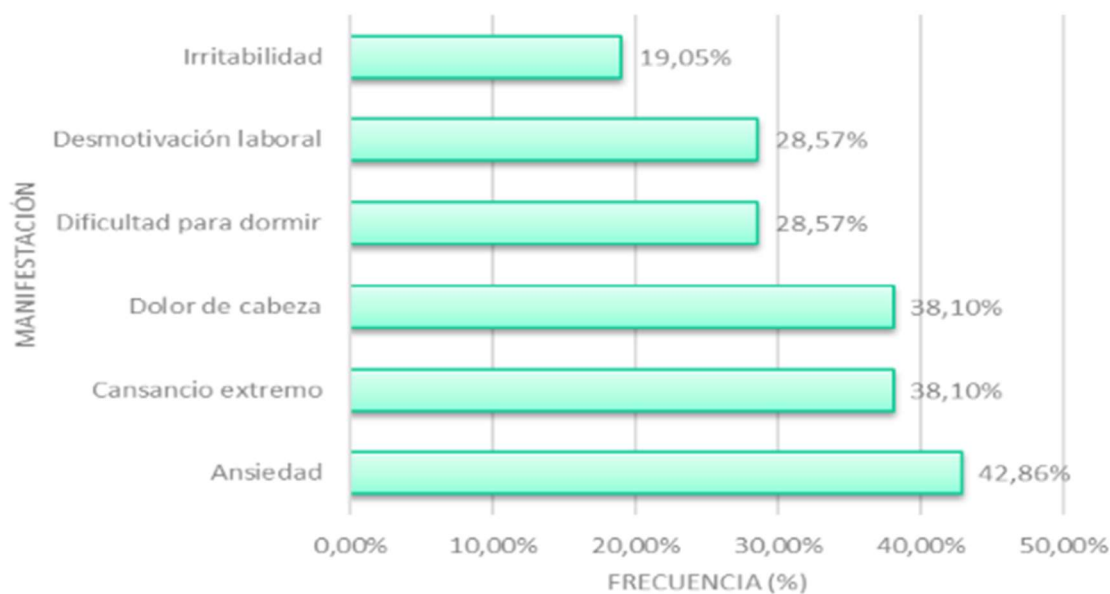
con necesidades educativas diversas generó presión profesional, especialmente debido a la percepción de insuficiente apoyo institucional, lo que incrementó las demandas pedagógicas.

Adicionalmente, los docentes señalaron que la sobrecarga administrativa representó un factor significativo de estrés, al implicar el cumplimiento de múltiples actividades, formatos y evidencias, lo que redujo el tiempo disponible para la labor pedagógica y el bienestar personal.

Los resultados también mostraron que el estrés se manifestó tanto a nivel físico como emocional. Entre las principales manifestaciones se encontraron la ansiedad (42,86 %), el cansancio extremo (38,10 %), el dolor de cabeza (38,10 %), la dificultad para dormir (28,57 %) y la desmotivación laboral (28,57 %). Estos hallazgos evidenciaron que el estrés no solo afectó el desempeño laboral, sino también el bienestar integral de los docentes, impactando su salud y calidad de vida.

Ilustración 1

Principales manifestaciones



Nota. Elaboración propia.

En cuanto al nivel y la frecuencia del estrés, se identificó que la mayoría de los docentes lo percibió como moderado (52,38 %), mientras que un porcentaje significativo lo consideró alto (19,05 %). Asimismo, el 71,43 % manifestó experimentarlo algunas veces, lo que permitió establecer que, aunque no se presentaba de manera constante, sí constituía una condición recurrente en el ejercicio docente.

Tabla 2

Nivel y frecuencia del estrés laboral en docentes

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de estrés	Bajo (1-2)	6	28,58 %
	Moderado (3)	11	52,38 %
	Alto (4)	4	19,05 %
Frecuencia del estrés	Algunas veces	15	71,43 %
	Frecuentemente	2	9,52 %
	Rara vez	2	9,52 %
	Nunca	2	9,52 %

Nota. Elaboración propia.

Focos de estrés laboral en docentes

A partir de los resultados obtenidos, se realizó un proceso de categorización que permitió identificar los principales focos de estrés laboral. El factor más relevante fue la falta de apoyo de los padres de familia (76,19 %), seguido por los grupos numerosos o aulas con recursos limitados (47,62 %) y la atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente (38,10 %). En menor proporción, se identificaron la sobrecarga laboral (23,81 %) y las exigencias derivadas de proyectos institucionales (23,81 %).

Estos hallazgos permitieron agrupar los focos de estrés en tres categorías principales. En primer lugar, los factores familiares, relacionados con la falta de acompañamiento y corresponsabilidad de los padres de familia en los procesos educativos. En segundo lugar, los factores pedagógicos, asociados a la

presencia de grupos numerosos, la diversidad en el aula y la limitada disponibilidad de recursos.

Finalmente, los factores institucionales, vinculados a la sobrecarga administrativa y a las múltiples exigencias laborales propias del contexto educativo.

Tabla 3

Principales focos de estrés laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Falta de apoyo de padres	16	76,19 %
Grupos numerosos	10	47,62 %
Necesidades educativas sin apoyo	8	38,10 %
Sobrecarga laboral	5	23,81 %
Proyectos institucionales	5	23,81 %

Nota. Elaboración propia.

Estos resultados evidencian que las múltiples exigencias del entorno educativo generan un desgaste progresivo en la vida del docente, el cual trasciende el ámbito laboral e impacta su vida personal y relacional. La falta de apoyo familiar de los estudiantes, sumada a las demandas pedagógicas e institucionales, incrementa la carga laboral y emocional, dificultando la desconexión del trabajo y favoreciendo la acumulación de tensiones.

Esta situación puede traducirse en cansancio, irritabilidad y disminución del tiempo y la disposición para compartir en pareja, afectando la calidad de la convivencia y la comunicación. No obstante, los docentes desarrollan diversas estrategias de afrontamiento, como la organización del tiempo, la priorización de espacios familiares y el apoyo mutuo en la pareja, que permiten mitigar parcialmente estos efectos. Sin embargo, cuando dichas estrategias no son suficientes, el estrés puede intensificarse y generar un mayor deterioro en el bienestar personal y en las relaciones afectivas.

5.2 Hallazgos grupo focal

Objetivo: Identificar cómo el estrés laboral influye en la comunicación y la convivencia diaria entre las parejas de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures.

Desde una lectura fenomenológica, los relatos del grupo focal muestran que el estrés laboral es vivido por los docentes como una experiencia que trasciende el espacio institucional y se introduce de manera constante en la vida íntima. Es así como el estrés laboral docente incide de manera directa en la comunicación y la convivencia de pareja, configurándose como un fenómeno dinámico influido por factores familiares, laborales e institucionales. En este sentido, los participantes señalaron que una de las principales dificultades radica en la imposibilidad de separar el ámbito laboral del personal, lo que genera una transferencia constante de tensiones hacia el hogar. Como expresó el participante 1 docente de bachillerato: “es casi imposible separar lo laboral del hogar, ya que los problemas del colegio se llevan a casa”.

Asimismo, se identificó que el impacto del estrés varía según la etapa de vida y las responsabilidades familiares. Los docentes con hijos pequeños reportaron mayores niveles de tensión, debido a la sobrecarga de roles y la limitada disponibilidad de tiempo, mientras que aquellos con mayor trayectoria manifestaron haber desarrollado estrategias de afrontamiento. En palabras del participante 2 docente de primaria: “con los años se desarrollan habilidades para manejar el tiempo y el estrés”, lo que sugiere que la experiencia actúa como un factor protector.

En relación con la comunicación en la pareja, los hallazgos dijeron que es un elemento central en la regulación del estrés. Los participantes destacaron que el diálogo y la expresión emocional permiten liberar tensiones, mientras que la falta de comunicación favorece la acumulación de conflictos. Como se evidenció en el relato del participante 3 docente de primaria: “guardarse las situaciones afecta la comunicación y convivencia”, lo que resalta la importancia de la interacción afectiva como mecanismo de afrontamiento.

Por otra parte, se reconoció que el estrés laboral tiene un origen multifactorial. Entre los principales estresores se identificaron las exigencias institucionales, la sobrecarga administrativa, la atención a estudiantes con necesidades educativas diversas y la falta de apoyo por parte de las familias.

Estas condiciones generan cansancio físico y emocional, que en muchos casos ha sido normalizado por los docentes. Al respecto, el participante 6 docente de bachillerato afirmó: “se siente un cansancio permanente que ya se ha vuelto normal”, evidenciando un proceso de adaptación que puede invisibilizar los efectos del estrés.

De igual manera, el ambiente laboral y las redes de apoyo emergieron como factores determinantes en la experiencia del estrés. Los docentes señalaron que contextos institucionales positivos, caracterizados por el trabajo en equipo y el acompañamiento directivo, contribuyen a mitigar su impacto. En contraste, entornos laborales negativos intensifican las tensiones y afectan la convivencia de pareja. Asimismo, el apoyo familiar y social fue identificado como un recurso clave para la regulación emocional.

En relación con las estrategias de afrontamiento, los participantes mencionaron la organización del tiempo, la priorización de la familia, la realización de actividades personales y la búsqueda de espacios de diálogo como mecanismos para reducir el impacto del estrés. Sin embargo, también se evidenció la ausencia de políticas institucionales estructuradas orientadas al bienestar docente, lo que obliga a los profesores a generar sus propias estrategias de manera individual o colectiva.

En conclusión, los hallazgos del grupo focal permitieron comprender que el estrés laboral docente es un fenómeno multidimensional que afecta significativamente la vida de pareja, especialmente cuando no existen límites claros entre el trabajo y la vida personal. No obstante, factores como la experiencia, el apoyo social y los ambientes laborales favorables actúan como elementos protectores. Estos resultados resaltan la necesidad de implementar estrategias institucionales y psicosociales que promuevan el bienestar integral de los docentes y fortalezcan sus relaciones interpersonales.

5.3 Hallazgos Árbol de problemas

Objetivo: Interpretar los posibles vínculos entre el estrés laboral y la aparición de conflictos o crisis en las relaciones de pareja de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures.

El árbol de problemas permitió visibilizar que los conflictos en la relación de pareja no surgen de manera espontánea ni exclusivamente por dificultades comunicativas, sino que se configuran como efectos de una cadena de tensiones laborales prolongadas, efecto de los factores determinantes mencionados en el apartado anterior.

Al interpretar la información obtenida, se identificó una relación significativa entre el estrés laboral docente y la aparición de conflictos en la relación de pareja, evidenciando una dinámica que puede comprenderse a partir de la interacción entre causas, efectos e impactos en la estabilidad del vínculo.

En primer lugar, en cuanto a las causas, se encontró que el estrés laboral se origina principalmente en la sobrecarga de responsabilidades académicas e institucionales, las cuales obligan a los docentes a extender su jornada laboral al espacio del hogar. Actividades como la planeación de clases, la calificación de evaluaciones, la elaboración de informes y la atención a requerimientos de padres de familia fuera del horario laboral generan una constante invasión del ámbito personal. A esto se suma la dificultad para gestionar el tiempo y canalizar las emociones derivadas del trabajo, lo que produce cansancio, irritabilidad y preocupación persistente. Como señaló el participante 8, “si no se es organizado, los tiempos no alcanzan y aparece el estrés” y “siempre estoy pensando en mis estudiantes o realizando trabajo en casa”, lo que evidencia la dificultad para desconectarse del rol laboral.

Asimismo, el cansancio físico y emocional se configura como un factor clave que intensifica los conflictos, ya que disminuye la disposición para compartir tiempo en pareja, participar en actividades recreativas o mantener una comunicación efectiva. En este sentido, los docentes manifestaron que el agotamiento genera cambios en el estado de ánimo, tales como irritabilidad, impaciencia y

desmotivación, lo que repercute directamente en la convivencia. Por ejemplo, lo que expresa el participante 5 “el cansancio impide realizar otras actividades como salir a pasear” o que prefieren evitar conversaciones para no generar conflictos.

En relación con los efectos, se identificó que la presencia constante de estrés y tensiones laborales tiende a generar un deterioro progresivo en la relación de pareja. Entre los principales efectos se encuentran el distanciamiento emocional, la disminución del tiempo compartido, la aparición de discusiones frecuentes y la acumulación de resentimientos. Además, se evidencian cambios en la comunicación, que puede volverse limitada, evasiva o conflictiva, manifestándose en silencios, evitación de temas o dificultades para llegar a acuerdos. Como indico el participante 18, “se generan discusiones por situaciones pequeñas” y “la comunicación se vuelve más difícil”, lo que refleja una afectación directa en la calidad del vínculo.

De igual manera, se observó que estos efectos impactan no solo la relación de pareja, sino también el ambiente familiar en general, generando climas de tensión, incomodidad y afectación del bienestar emocional. En algunos casos, los participantes mencionaron consecuencias más graves como el debilitamiento del vínculo afectivo, la pérdida de confianza e incluso la posibilidad de ruptura o separación. Pero también se identificó que estos efectos no son homogéneos, ya que dependen de las estrategias de afrontamiento de cada pareja. Algunos docentes señalaron que el diálogo, la comprensión y la búsqueda de ayuda permiten mitigar los efectos del estrés e incluso fortalecer la relación.

Respecto al impacto en la estabilidad de la relación, los hallazgos evidencian que la acumulación de conflictos y la falta de mecanismos de regulación emocional pueden conducir a un desgaste significativo del vínculo. Este desgaste se manifiesta en la reducción del apoyo mutuo, la desmotivación para fortalecer la relación, la frialdad en la convivencia y la aparición de dinámicas de evitación o

aislamiento. A largo plazo, estas condiciones pueden incrementar la probabilidad de crisis de pareja, afectando la estabilidad emocional y familiar.

Sin embargo, es importante destacar que el impacto del estrés laboral no es determinante ni lineal. Factores como la experiencia, la comunicación asertiva, la empatía, el apoyo de la pareja y las redes familiares actúan como elementos protectores que pueden amortiguar sus efectos. Algunos participantes dijeron que, en ciertos casos, los conflictos pueden ser oportunidades para diálogo y mejorar la relación, si existe disposición para afrontarlos de manera constructiva.

Los resultados permiten concluir que el estrés laboral docente influye significativamente en la generación de conflictos en la relación de pareja, principalmente a través de la sobrecarga laboral, el cansancio y la dificultad para separar los ámbitos personal y profesional. No obstante, la forma en que estos factores impactan la relación depende de los recursos individuales y relacionales disponibles, lo que resalta la importancia de fortalecer estrategias de afrontamiento y promover condiciones institucionales que favorezcan el bienestar docente y la calidad de las relaciones interpersonales.

5.4 Triangulación de los hallazgos

La triangulación de la información obtenida a través de la encuesta, el grupo focal y el árbol de problemas permite comprender el estrés laboral docente como un fenómeno multidimensional que impacta de manera directa la vida relacional de los participantes, en especial con sus vínculos de pareja, evidenciando dificultades en la comunicación, el manejo emocional y la calidad del tiempo compartido.

Tabla 4

Triangulación de hallazgos: Encuesta, grupo focal y árbol de problemas

Encuesta - Categorías emergentes relacionadas	Grupo Focal - Categorías emergentes relacionadas	Árbol de Problemas - Categorías emergentes relacionadas	Hallazgo Integrado - Categorías emergentes relacionadas	Categoría Final
Factores familiares de los estudiantes	Sobrecarga laboral y emocional en	Desbalance entre las responsabilidades	La sobrecarga laboral y emocional en el ejercicio docente se	Factores pedagógicos que intensifican

asociados a la falta de apoyo parental	el ejercicio docente	laborales y el tiempo personal	manifiesta en la extensión del trabajo al hogar, el cansancio constante y la acumulación de múltiples demandas, generando un desequilibrio entre la vida personal y laboral.	el estrés docente
Factores pedagógicos relacionados con la diversidad del aula y limitaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje	Dificultad para la desconexión entre la vida laboral y personal	Transformación de las dinámicas de convivencia en el hogar	La dificultad para la desconexión entre la vida laboral y personal incide en la convivencia familiar, ya que el trabajo se prolonga en el hogar, afectando la comunicación y las dinámicas de pareja. El desbalance entre las responsabilidades laborales y el tiempo personal se relaciona con la carga administrativa y el trabajo en casa, lo que reduce los espacios de descanso y limita el bienestar integral.	Consecuencias del estrés en la relación de pareja
Factores institucionales vinculados a la sobrecarga laboral y exigencias administrativas docentes	Importancia del apoyo social y familiar como factor protector	Carga de actividades extralaborales realizadas en el hogar	La carga de actividades extralaborales realizadas en el hogar, como planeación, calificación e informes, junto con la falta de estrategias institucionales de bienestar, genera afectaciones en la salud emocional y en las rutinas de descanso.	Manifestaciones físicas y emocionales del estrés
Factores emocionales docentes derivados de las condiciones laborales y contextuales	Exigencias institucionales y ausencia de estrategias de apoyo al bienestar	Alteraciones en las rutinas y actividades de ocio y descanso		Factores familiares asociados al estrés docente

Nota. Elaboración propia.

6 Resultados finales y análisis

A partir del análisis de la información recopilada en las técnicas, se identificaron diversas situaciones asociadas al estrés laboral docente, este apartado permite trascender la descripción de los hallazgos para interpretarlos a la luz del marco teórico, integrando los resultados obtenidos mediante encuesta, grupo focal y árbol de problemas.

Con el fin de interpretar estos hallazgos de manera organizada, los resultados permiten identificar 4 categorías finales: factores familiares, Consecuencias del estrés en la relación de pareja, factores pedagógicos y manifestaciones físicas y emocionales del estrés. Esta clasificación ayuda a comprender el fenómeno desde una perspectiva integral, reconociendo que el estrés docente surge de la interacción entre condiciones personales, dinámicas del aula y elementos propios del contexto organizacional.

6.1 Factores pedagógicos que intensifican el estrés docente

Los factores pedagógicos se relacionan con las condiciones propias del ejercicio docente, tales como las estrategias didácticas, la atención a la diversidad, los recursos disponibles y la organización del aula. En este sentido, Figueroa Zapata et al. (2019) señalan que las prácticas pedagógicas inclusivas dependen no solo de la disposición del docente, sino de la disponibilidad de recursos, la aplicación de didácticas pertinentes y la implementación efectiva de ajustes razonables y del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Sin embargo, estos autores advierten una brecha significativa entre lo que establece la normativa y su aplicación real en el aula, lo cual genera tensiones en la práctica educativa.

Este planteamiento se evidenció en la presente investigación, donde los participantes manifiestan que el trabajo en aulas numerosas, la atención a estudiantes con necesidades educativas diversas y la falta de apoyo institucional constituyen factores que incrementan el estrés. Tal como se observó en las técnicas aplicadas entrevistas y grupos focales, los docentes no solo enfrentan la

responsabilidad de enseñar contenidos, sino también la de responder a múltiples demandas pedagógicas simultáneas, muchas veces sin contar con los recursos, el tiempo o el acompañamiento necesario.

En esta línea, puede establecerse una relación con otros enfoques que abordan el estrés docente desde la sobrecarga laboral y la complejidad del rol. La necesidad de planear, adaptar, evaluar y atender la diversidad en contextos poco favorecidos amplía la exigencia pedagógica, lo que coincide con lo expresado por los participantes al señalar dificultades para avanzar en tareas, sensación de bloqueo y cansancio constante. Esto evidencia que el estrés no se limita a la cantidad de trabajo, sino a la complejidad de las decisiones pedagógicas que deben tomarse en tiempo real dentro del aula.

Asimismo, los hallazgos muestran que esta presión pedagógica trasciende el espacio escolar y se extiende al ámbito personal, ya que muchos docentes llevan trabajo a casa o continúan reflexionando sobre sus prácticas fuera del horario laboral. Esto refuerza la idea de que la enseñanza, especialmente en contextos inclusivos, implica una carga emocional y cognitiva constante. En concordancia con Figueroa Zapata et al. (2019), la falta de condiciones reales para implementar estrategias inclusivas convierte al docente en el principal responsable de resolver las tensiones del sistema educativo, incrementando su nivel de estrés.

Por otra parte, los resultados evidencian que, ante estas dificultades, los docentes desarrollan estrategias de afrontamiento como la organización del tiempo, el trabajo colaborativo y la búsqueda de apoyo entre pares. Sin embargo, estas acciones, aunque valiosas, no sustituyen la necesidad de un respaldo institucional sólido que garantice condiciones pedagógicas adecuadas. En este sentido, se confirma que el estrés docente está profundamente vinculado a factores estructurales del sistema educativo y no únicamente a capacidades individuales.

6.2 Consecuencias del estrés en la relación de pareja

Esta categoría analiza cómo las presiones del entorno laboral y externo se trasladan al espacio privado, alterando la armonía y la satisfacción dentro del vínculo de pareja. En este sentido, Cruz del Castillo (2015) plantea que el estrés crónico de origen externo especialmente el laboral, financiero o familiar impacta directamente en la satisfacción marital al reducir el tiempo de convivencia y las experiencias compartidas, debilitando los sentimientos de unicidad y disminuyendo la intimidad.

Este planteamiento se encuentra en los hallazgos, donde los participantes evidencian que el estrés laboral docente no solo se limita al espacio institucional, sino que se extiende al hogar a través de preocupaciones constantes, carga emocional acumulada y tareas pendientes. Tal como se identificó en las entrevistas y grupos focales, los docentes manifiestan dificultades para desconectarse del trabajo, lo que reduce los espacios de interacción significativa con la pareja y afecta la calidad del tiempo compartido.

Como indica Cruz del Castillo (2015), los resultados muestran que la disminución del tiempo de calidad no es únicamente una cuestión cuantitativa, sino también cualitativa. Es decir, aunque la pareja comparta el mismo espacio físico, la presencia de estrés, cansancio o preocupación limita la disposición emocional para la interacción, lo que coincide con lo expresado por los participantes al señalar bloqueos, agotamiento y falta de energía para la comunicación. De este modo, el estrés actúa como un elemento que interfiere en la conexión emocional, generando distanciamiento progresivo.

Asimismo, la investigación evidencia que la comunicación se ve afectada de manera significativa. En algunos casos, los participantes mencionan la imposibilidad de hablar sobre el trabajo debido a la falta de interés o comprensión por parte de la pareja, lo que conduce a la acumulación de emociones y a un mayor desgaste interno. En otros casos, se presentan conflictos derivados del exceso de trabajo, los trasnochos o la falta de tiempo, lo que confirma lo planteado por Cruz del Castillo (2015) respecto al incremento de respuestas negativas, ansiedad y hostilidad en la dinámica de pareja.

Sin embargo, los hallazgos también permiten ampliar la discusión teórica al evidenciar que el impacto del estrés no es homogéneo, sino que depende de factores como la etapa de vida, el tipo de relación y las redes de apoyo. Por ejemplo, se encontró que cuando la pareja comparte la profesión docente existe una mayor comprensión frente a las exigencias laborales, lo que puede mitigar los efectos negativos del estrés. De igual forma, el apoyo familiar y las estrategias de afrontamiento como el diálogo, la organización del tiempo y los espacios de esparcimiento actúan como elementos protectores que favorecen la estabilidad de la relación.

Por otra parte, se identifica una tendencia preocupante relacionada con la normalización del estrés. Algunos participantes reconocen el cansancio permanente y las tensiones en la convivencia como parte habitual de su vida, lo que invisibiliza los efectos acumulativos sobre la relación de pareja. Este aspecto complementa el análisis de Cruz del Castillo (2015), al mostrar que no solo se trata de una afectación inmediata, sino de un proceso progresivo que puede deteriorar el vínculo si no se interviene.

6.3 Factores familiares

Los factores familiares hacen referencia al nivel de acompañamiento, participación y apoyo que brindan las familias al proceso escolar. Desde esta perspectiva, García Coronel (2017) plantea que la relación familia-escuela está mediada por múltiples actores, tensiones y retos, y que el grado de involucramiento familiar resulta determinante en el desarrollo académico y en la convivencia escolar. Esta postura permite comprender que la educación no es un proceso exclusivo del aula, sino una construcción compartida entre la institución educativa y la familia.

Se evidenció que una de las principales fuentes de estrés docente se origina precisamente en la débil articulación entre familia y escuela. A partir de las técnicas aplicadas, los participantes manifiestan que la falta de apoyo de los padres de familia incrementa las exigencias hacia el docente, quien debe asumir funciones adicionales de orientación, seguimiento y contención emocional que trascienden su rol pedagógico.

Este fenómeno amplía la perspectiva de García Coronel (2017), al mostrar que no solo se trata del nivel de participación familiar, sino de las consecuencias que su ausencia genera en la labor docente. Es decir, cuando las familias no acompañan los procesos educativos, se produce una transferencia de responsabilidades hacia el maestro, quien se convierte en mediador de conflictos, guía emocional y, en muchos casos, en la principal figura de regulación del estudiante. Esta sobrecarga coincide con lo expresado por los participantes, quienes señalan que deben atender problemáticas que tienen su origen en el contexto familiar, lo que incrementa el desgaste emocional y el estrés laboral.

Asimismo, los resultados evidencian que esta situación se intensifica en contextos donde existen estudiantes con necesidades educativas diversas o situaciones familiares complejas. En estos casos, la falta de corresponsabilidad familiar dificulta la implementación de estrategias pedagógicas efectivas, lo que obliga al docente a invertir más tiempo en adaptaciones, seguimiento individual y gestión de aula. De este modo, se configura una tensión constante entre las demandas del contexto familiar y las capacidades reales del docente, especialmente cuando no se cuenta con apoyo institucional suficiente.

Por otra parte, los participantes también señalan que la relación con las familias puede convertirse en una fuente de conflicto, debido a expectativas poco realistas, falta de compromiso o escasa comunicación. Esto se relaciona con lo planteado por García Coronel (2017), en tanto la interacción familia-escuela no está exenta de tensiones, sino que implica procesos de negociación y construcción conjunta que, cuando no se gestionan adecuadamente, afectan el clima escolar, el bienestar docente y sus relaciones de pareja.

Sin embargo, los hallazgos también permiten identificar que, cuando existe un acompañamiento familiar adecuado, este se convierte en un factor protector que facilita la labor docente y disminuye los niveles de estrés. La participación de los padres favorece la continuidad de los procesos educativos, mejora la convivencia escolar y permite una distribución más equilibrada de responsabilidades. Esto

reafirma la importancia de fortalecer los vínculos entre familia y escuela como estrategia clave para el bienestar docente y el éxito educativo.

6.4 Manifestaciones físicas y emocionales del estrés

Esta categoría agrupa las respuestas orgánicas y psicológicas que emergen cuando las demandas del entorno superan la capacidad de adaptación del individuo. En el plano físico, el estrés activa respuestas fisiológicas de alarma como el aumento del pulso, la sudoración, la tensión muscular y las alteraciones del sueño. A medida que estas respuestas se prolongan en el tiempo, pueden transformarse en manifestaciones psicósomáticas que comprometen la salud general. En el ámbito emocional, el estrés se expresa a través de irritabilidad, ansiedad, desánimo y una disminución progresiva de la autoestima. En concordancia con ello, Naranjo Pereira (2009) advierte que, al alcanzar la fase de agotamiento, pueden aparecer síntomas depresivos caracterizados por la falta de motivación y la presencia de pensamientos pesimistas persistentes.

Ahora bien, los participantes describen experiencias de cansancio permanente, dificultades para dormir, sensación de saturación y una carga emocional constante que no logran gestionar completamente. De hecho, varios docentes reconocen que han normalizado estos síntomas, lo cual amplía el análisis de Naranjo Pereira (2009), ya que no solo se evidencia la presencia del agotamiento, sino también su invisibilización dentro de la cultura laboral docente.

Por otra parte, al incorporar la perspectiva de Lazarus y Folkman (1986), el estrés puede entenderse como el resultado de una evaluación constante entre las demandas del entorno y los recursos disponibles para afrontarlas. En este sentido, los resultados permiten observar que los docentes perciben un desequilibrio significativo entre lo que se les exige a nivel pedagógico, administrativo y emocional y las condiciones reales con las que cuentan. Así, la sobrecarga laboral, la atención a la diversidad, las exigencias institucionales y la falta de apoyo familiar configuran un escenario donde los recursos personales resultan insuficientes, intensificando las respuestas de estrés.

De igual forma, desde una perspectiva biopsicosocial, se evidencia que el estrés docente no puede analizarse de manera fragmentada. Por el contrario, los hallazgos muestran una interacción constante entre dimensiones físicas, emocionales y contextuales. En efecto, las exigencias pedagógicas no solo generan desgaste cognitivo, sino también repercusiones emocionales que, a su vez, impactan la vida personal y las relaciones de pareja. En consecuencia, el estrés se configura como un fenómeno transversal que atraviesa distintos ámbitos de la vida del docente.

En relación con lo anterior, los factores pedagógicos identificados como el trabajo con grupos numerosos, la diversidad en el aula y la carga administrativa no operan de manera aislada, sino que se articulan con condiciones institucionales y familiares que potencian el desgaste. Por ejemplo, lo observado en los grupos focales evidencia que la dificultad para separar lo laboral del hogar favorece la prolongación de las respuestas de estrés, impidiendo procesos adecuados de recuperación física y emocional. Esto explica por qué los docentes reportan cansancio constante y sensación de agotamiento incluso fuera de la jornada laboral.

Asimismo, resulta relevante señalar que las reacciones emocionales, como la irritabilidad o la ansiedad, inciden directamente en la calidad de las relaciones interpersonales. Tal como se evidenció en los apartados anteriores, estas manifestaciones afectan la comunicación en la pareja, generan conflictos y limitan la disposición para el encuentro afectivo. De este modo, se confirma que las respuestas al estrés no solo impactan al individuo, sino también a su entorno cercano, reforzando su carácter relacional.

Por consiguiente, los resultados permiten afirmar que el estrés laboral docente debe comprenderse como un fenómeno multidimensional que emerge de la interacción entre factores pedagógicos, familiares e institucionales. En coherencia con Lazarus y Folkman (1986), se trata de una respuesta que surge cuando las demandas exceden los recursos de afrontamiento; sin embargo, los

hallazgos amplían esta perspectiva al evidenciar que dichos recursos no dependen únicamente del individuo, sino también de las condiciones estructurales del contexto educativo.

7 Conclusiones

En relación con el primer objetivo, se encontró que los principales focos de estrés laboral en los docentes están asociados a factores familiares, pedagógicos e institucionales, destacándose la falta de apoyo por parte de los padres de familia, la sobrecarga laboral y las exigencias administrativas. Este hallazgo es importante porque evidencia que el estrés no es únicamente una situación individual, sino que responde a condiciones estructurales propias del entorno educativo. En este sentido, implica que las instituciones educativas deben asumir una corresponsabilidad en la generación de ambientes laborales saludables, promoviendo acciones desde un enfoque psicosocial que favorezcan el bienestar docente.

En cuanto al segundo objetivo, se identificó que el estrés laboral influye directamente en la comunicación y la convivencia en la pareja, manifestándose en irritabilidad, dificultades en el diálogo y disminución del tiempo compartido. Esto es relevante, ya que la comunicación constituye un eje fundamental en la estabilidad de las relaciones afectivas. Por lo tanto, implica la necesidad de fortalecer habilidades socioemocionales y estrategias de afrontamiento desde el Trabajo Social, orientadas a mejorar la calidad de las relaciones interpersonales.

Respecto al tercer objetivo, se interpretó que existe una relación directa entre el estrés laboral y la aparición de conflictos o crisis en la pareja, evidenciándose desgaste emocional y distanciamiento afectivo. Este resultado es importante porque permite comprender cómo una problemática del ámbito laboral puede trascender e impactar el núcleo familiar. En consecuencia, implica la necesidad de implementar intervenciones integrales que articulen lo laboral y lo familiar, favoreciendo el equilibrio entre ambas dimensiones.

Finalmente, el estudio permite concluir que las relaciones de pareja se configuran tanto como un ámbito vulnerable frente al estrés, como un potencial espacio de apoyo y contención cuando existen estrategias adecuadas de afrontamiento y comunicación. Asimismo, se evidencia que el estrés laboral docente es un fenómeno de carácter biopsicosocial que requiere abordajes integrales desde el Trabajo Social, orientados a la promoción del bienestar, la prevención de conflictos familiares y el fortalecimiento de redes de apoyo, tanto en el ámbito institucional como en el personal.

8 Recomendaciones

Desde el Trabajo Social se recomienda la implementación de programas de acompañamiento psicosocial dirigidos a docentes, orientados al manejo del estrés y la promoción de la salud mental, con el objetivo de fortalecer su bienestar integral y prevenir afectaciones en su vida personal y laboral.

De igual manera, es fundamental fortalecer los espacios de escucha, orientación y acompañamiento familiar dentro de la institución educativa que permitan abordar las dinámicas relacionales y promover una mejor comunicación tanto en el ámbito familiar como de pareja.

De igual forma, se plantea incentivar estrategias que permitan conciliar la vida laboral y personal, contribuyendo al bienestar emocional de los docentes. Esto puede verse complementado con el diseño e implementación de talleres sobre comunicación asertiva y resolución de conflictos, especialmente orientados al fortalecimiento de las relaciones de pareja.

Por otra parte, es importante fomentar la corresponsabilidad de las familias en los procesos educativos, generando mayor compromiso y apoyo hacia la labor docente, lo que contribuye a disminuir factores de estrés asociados al entorno escolar.

Finalmente, se sugiere a la institución educativa que reduzca la sobrecarga administrativa a través de estrategias organizacionales más eficientes, así como que involucre activamente al profesional de Trabajo Social en los programas de bienestar institucional, reconociendo su papel crucial en la promoción del bienestar y la intervención psicosocial.

- Congreso de la República de Colombia. (2012, octubre 17). Ley 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Diario Oficial No. 48.587. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- Cruz del Castillo, C. (2015). Deterioro de las relaciones de pareja producto del estrés. *Psicología Iberoamericana, Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5(1), 5–26. <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133944230001.pdf>
- Cruz Montes, P. R. (2025). *Clima organizacional y estrés laboral: Un análisis en el personal administrativo de la Universidad Regional del Sureste, Oaxaca*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(30). <https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2469>
- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Revista CES Psicología*, 15(3), 63–80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802022000300063
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext), 180–205. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- De los Reyes Navarro, H. R., Rojano Alvarado, Á. Y., & Araújo Castellar, L. S. (2020). La fenomenología: un método multidisciplinario en el estudio de las ciencias sociales. *Pensamiento y Gestión*, (47), 203–223. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.47.7008>
- Espínola, I., Cambranis, A., Salazar, A., y Esteves, C. (2017). Aproximación al concepto de pareja. *Psicología para América Latina*, (29), 7–22. Artículo http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2017000300002&lng=pt&tlng=es.
- Estrada, M y Sánchez, Y (2016). Estrés Laboral En 15 Obreros De La Constructora Artyco S.A.S. De La Ciudad De Medellín. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5173>
- Espinosa Rivera, O. E. (2016). *Barreras institucionales para la inclusión educativa en Colombia*. *Inclusión y Desarrollo*, 4(1), 17–22. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/download/1341/1278/3653>
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos Y Representaciones*, 7(1), 201–229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Flores, B., Guzmán, M., Martínez, L., Jiménez, M., Rojas, J. y Preciado, P., (2021). Caracterización de las (nuevas) relaciones románticas de adolescentes. *Avances En Psicología*, 29(1), 47–58. Artículo <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2021.v29n1.2349>
- Figuroa Zapata, L. A., Ospina García, M. S., & Tuberquia Tabera, J. (2019). Prácticas pedagógicas inclusivas desde el diseño universal de aprendizaje y plan individual de ajuste razonable. *Inclusión y Desarrollo*, 6(2), 4–14. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/download/1945/1766/4621>
- Gadamer, H, G. (2004). *Verdad y método: Fundamentos de una hermenéutica filosófica* (2.ª ed.). https://docs.google.com/file/d/0BzH20_Ds87woM3hSWjZldHlzWVU/edit?resourcekey=0-B39ZT8XyMtNMIqMtPjAIdg
- García Coronel, M. L. (2017). *Familia y escuela: Dos escenarios fundamentales en la vida del ser humano* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/bitstreams/6288f8a0-0d6b-494a-a14a-762ef25b052a/download>
- González, J. M. (2012). La pareja amorosa: Una construcción entre la biología y la cultura. *Psicología y Clínica*, 14(1), 219–234. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol14num1/Vol14No1Art18.pdf>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). “Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa” (versión traducida). En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (Capítulo

- traducido). <https://es.scribd.com/document/762850833/guba-y-lincoln-Paradigmas-en-competencia-en-la-investigacion-cualitativa-1>
- Hamui-Sutton, A., y Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*, 2(5), 55-60. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a9.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez%2C%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- León Pérez, D. F., & Figueroa Sepúlveda, D. Y. (2017). *Comunicación en la pareja* [Monografía]. Universidad de Pamplona. http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/3899/1/Le%C3%B3n_Figueroa_2017_TG.pdf
- López, A., Martínez, C. M., & Ramírez Cabrera, R. (2023). Sobre estrés laboral: formas de intervención en docentes de preescolar y primaria (Trabajo de grado). Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/51e58393-dc20-45d5-a7e9-6bd0d1268e84/content>
- López Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. XXI. *Revista de Educación*, 4, 167-179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=309707>
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2022). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 28(3), 204–214. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Ministerio de Salud. (1993, octubre 4). Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. *Diario Oficial* No. 41.148. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-8430-de-1993.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008: por la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Diario Oficial* No. 47.059. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Monroy, A., Trujillo, M., Pastrana, V. Y., Sesma, M., Juárez, A., & Palacios, B. (2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Salud UIS*, 57(1), e25v57r01. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10189138>
- Muñoz, R. (2025, 18 de febrero). (Estudios) Los efectos del estrés laboral en las relaciones de pareja. *Revista Mercado*. <https://revistamercado.do/mercado-women/career/los-efectos-del-estres-laboral-en-las-relaciones-de-pareja/>
- Navarro Aparicio, J. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(215), 86–98. http://scielo.isciii.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200009
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- Organización Internacional del Trabajo, (2016) estrés en el trabajo. sitio web https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

- Ortega Villalobos, Joel. Estrés y Trabajo. Editorial. México.
1999. <http://www.medynet.com/usuarios/jraguilar/estres%20y%20trabajo.htm>
- Ortegón, E., Pacheco, J. F., y Prieto, A. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Serie Manuales N.º 42. CEPAL, Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Palazón, A. (2014). La teoría del cambio según Kurt Lewin. Artículo <https://amandapalazon.com/la-teoria-del-cambio-segun-kurt-lewin/>
- Piñuel, J. L. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. Estudios de Sociolingüística: Lenguas, sociedades e culturas, 3(1), 1-42. [https://www.ucm.es/data/cont/docs/268-2013-07-29-Pinuel Raigada AnalisisContenido 2002 EstudiosSociolingüísticaUVigo.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/268-2013-07-29-Pinuel%20Raigada%20AnalisisContenido%202002%20EstudiosSociolingüísticaUVigo.pdf)
- Posada Pérez Eduin Jaime. (2011) La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos, Dialnet, Vol. 2, N.º. 1, págs. 66-73. Artículo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2002). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. Revista de Psicodidáctica, (14), 5–40. Disponible en Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Ramírez Ospina Ruth Ayda (2023) Análisis de causas y consecuencias del estrés y su influencia en el ámbito laboral. Trabajo de grado maestría <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/58411/raramirezo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real Academia Española. (s. f.). Cambio. En Diccionario de la lengua española (23.ª ed.). <https://dle.rae.es/cambio>
- Ricoeur, P. (2003). El conflicto de las interpretaciones: Ensayos de hermenéutica (traducción al español). Fondo de Cultura Económica. <https://es.scribd.com/document/458027194/Ricoeur-Paul-El-Conflicto-de-Las-Interpretaciones-Ensayos-de-Hermeneutica-2003>
- Rodríguez, r & Rivas, S. (2011) Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención https://scielo.isciis/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
- Rodríguez, K y Vesga, D (2021); Factores e Intervención Del Estrés Laboral En Los Colaboradores De La Empresa De Manufacturas y Aluminio Arquitectónico; [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13571/1/TE.RLA_Rodriguez Karen VesgaDiana_2021.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13571/1/TE.RLA_Rodriguez_Karen_VesgaDiana_2021.pdf)
- Robbins y Coulter .(2010). Administración. Libro https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter
- Rodríguez Jaramillo, N. (2018). La medición de la precariedad laboral y su impacto en la salud mental de los trabajadores asalariados: revisión sistemática 2007-2018 (Trabajo de grado de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental). Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/6b8be668-7d18-493a-b68b-e857b17b89f8/content>
- Rodríguez, A., Álvarez, P., Ramis, M., & Ruiz, L. (2021). El impacto de la formación dialógica basada en evidencia de docentes de educación especial sobre la creación de espacios más inclusivos e interactivos. Revista Colombiana de Psicología. <https://es.scribd.com/document/691077802/Rodriguez-et-al-2021-The-Impact-of-Evidence-Espanol>
- Salamanca, S. y Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Análisis, 53(99). Revista <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>

- Sanz, A., Demerouti, E., & Gálvez, A. (2013). *La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores*. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrecarga%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de%20los%20trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sinay, Sergio. (2005). *Elogio de la responsabilidad*. Buenos Aires: Nuevo Extremo. Libro <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/elogia-responsabilidad/>
- Silva Arévalo, E. (2005). Paul Ricoeur y los desplazamientos de la hermenéutica. *Teología y Vida*, 46(1-2), 167-205. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0049-34492005000100008
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265
- Yupari, I. L., Rabanal, H. C., Guzmán, M. Z., & Rodríguez, J. A. (2021). Estudio comparativo del estrés laboral y características del docente en tiempos de pandemia: Perú-Colombia (Memorias de la 12a Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética, CICIC 2022, pp. 79-84). International Institute of Informatics and Cybernetics. <https://www.iiis.org/CDs2022/CD2022Spring/papers/CB854MX.pdf>

10 Anexos

Se anexan como evidencia los archivos e imágenes recopilados durante el proceso investigativo, de acuerdo con la información suministrada por los participantes. Los anexos corresponden al trabajo de investigación titulado "Cambios generados en las relaciones de pareja a partir del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures".

Estos documentos contienen de manera detallada la información obtenida a través de las diferentes técnicas e instrumentos aplicados durante el desarrollo de la investigación. Asimismo, complementan los hallazgos presentados en el documento principal, permitiendo una mejor comprensión del proceso metodológico, el análisis realizado y los resultados obtenidos.

Anexo encuesta

OBJETIVO	1. Género			Punto de análisis
	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Los resultados muestran que el 76,19 % de los participantes corresponde al género femenino (16 docentes), mientras que el 23,81 % corresponde al género masculino (5 docentes).
	Femenino	16	76,19%	
	Masculino	5	23,81%	Esta evidencia que la muestra está compuesta mayoritariamente por mujeres, lo cual es coherente con la realidad de muchas instituciones educativas, especialmente en los niveles de educación básica y primaria, donde la participación femenina suele ser predominante.
	2. Rango de edad			Punto de análisis
	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	La distribución por edades muestra que: 42,86 % de los docentes tienen más de 50 años 38,10 % tienen entre 41 y 50 años 14,29 % tienen entre 31 y 40 años 4,76 % tienen entre 20 y 30 años
	Más de 50 años	9	42,86%	
	41 a 50 años	8	38,10%	
	31 a 40 años	3	14,29%	
20 a 30 años	1	4,76%		
			Estos resultados indican que la mayoría del cuerpo docente se encuentra en etapas avanzadas de su trayectoria profesional, ya que más del 80 % supera los 40 años. Este aspecto es relevante para el análisis del estrés laboral, ya que los docentes con mayor experiencia suelen asumir mayores responsabilidades institucionales, administrativas y pedagógicas, lo que puede incrementar la percepción de carga laboral. Asimismo, pueden experimentar mayor desgaste profesional acumulado, lo que influye en la forma en que se perciben los factores estresantes en el entorno escolar.	
3. Antigüedad en la institución				Punto de análisis
Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Respecto al tiempo de permanencia en la institución, los resultados muestran: 28,57 % entre 1 y 5 años 28,57 % entre 10 y 20 años 23,81 % más de 20 años 14,29 % menos de 1 año 4,76 % entre 6 y 10 años Estos datos reflejan que existe una mezcla entre docentes con alta trayectoria institucional y docentes relativamente nuevos. Más del 50 % de los docentes tiene más de 10 años en la institución, lo que sugiere un conocimiento profundo del contexto escolar. Sin embargo, también puede implicar mayor acumulación de responsabilidades y desgaste laboral, lo cual puede influir en la percepción de estrés. Para el objetivo del estudio, este dato permite comprender que los focos de estrés identificados no se limitan a docentes nuevos, sino que también afectan a quienes llevan varios años enfrentando las dinámicas institucionales.	
Entre 1 y 5 años	6	28,57%		
Entre 10 y 20 años	6	28,57%		
Más de 20 años	5	23,81%		
Menos de 1 año	3	14,29%		
Entre 6 y 10 años	1	4,76%		
4. Identificación general (seleccione únicamente 3 opciones)			Punto de análisis	
Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Los resultados permiten identificar claramente los principales focos de estrés laboral en la institución. Los factores más mencionados fueron: Falta de apoyo de padres de familia (76,19 %) Grupos numerosos o aulas con recursos limitados (47,62 %) Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente (38,10 %) Sobrecarga de tareas laborales (23,81 %) Cumplimiento de proyectos institucionales y actividades extracurriculares (23,81 %)	
Manejo de la disciplina y convivencia en el aula.	2	9,52%		
Falta de apoyo de padres de familia.	16	76,19%		
Grupos numerosos o aulas con recursos limitados.	10	47,62%		
Problemas de comunicación entre compañeros.	1	4,76%		
Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	8	38,10%		
Conflictos con estudiantes.	2	9,52%		

y Alegría Aures.

ión Educativa Fe

es de la Instituc

Sobrecarga de tareas laborales.	5	23,81%	<p>A partir de estos resultados se pueden categorizar los focos de estrés en tres grandes dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Factores familiares y sociales: El principal foco de estrés es la falta de apoyo de las familias, lo que afecta el proceso formativo, la disciplina y el seguimiento académico de los estudiantes. Factores pedagógicos: grupos numerosos, falta de recursos, ención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo especializado. Estos elementos dificultan la implementación de estrategias pedagógicas efectivas. Factores organizacionales o institucionales: sobrecarga laboral, múltiples proyectos institucionales, actividades extracurriculares. Estos incrementan la carga administrativa del docente. <p>Otros factores con menor frecuencia fueron: Manejo de disciplina en el aula Conflictos con estudiantes Conflictos entre docentes Dificultad para conciliar la vida laboral y personal</p>	
Cumplimiento de proyectos institucionales y actividades extracurriculares.	5	23,81%		
Presión por ser guía orientador y figura de apoyo constante.	1	4,76%		
Dificultad para conciliar la vida laboral y personal.	2	9,52%		
Conflictos entre docentes.	2	9,52%		
No aplica	1	4,76%		
5. Explique brevemente por qué los factores con los que se identificó son los más estresantes para usted.				Punto de análisis
Manejo de la disciplina y convivencia en el aula., Falta de apoyo de padres de familia., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados., Problemas de comunicación entre compañeros., Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	P1	<p>Los docentes señalan principalmente que el estrés se genera por:</p> <ol style="list-style-type: none"> Falta de corresponsabilidad familiar: Muchos docentes expresan que los padres no acompañan el proceso educativo ni disciplinario, lo que incrementa la 		

ral de los docent

Conflictos con estudiantes., Falta de apoyo de padres de familia., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados.	P2	carga de trabajo del docente.
Sobrecarga de tareas laborales., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados., Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	P3	2. Grupos numerosos: Los participantes mencionan que la cantidad de estudiantes dificulta el seguimiento individual, afecta la disciplina y limita el acompañamiento pedagógico.
Cumplimiento de proyectos institucionales y actividades extracurriculares., Presión por ser guía, orientador y figura de apoyo constante., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados.	P4	3. Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas: Los docentes manifiestan que no cuentan con suficiente apoyo institucional o especializado, lo que genera incertidumbre y presión profesional.
Sobrecarga de tareas laborales., Falta de apoyo de padres de familia., Cumplimiento de proyectos institucionales y actividades extracurriculares.	P5	4. Sobrecarga administrativa: También se menciona la cantidad de planes, formatos, proyectos institucionales y evidencias, lo que aumenta la presión laboral.
Falta de apoyo de padres de familia., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados., Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	P6	En conjunto, estas respuestas permiten reafirmar que el estrés docente se relaciona principalmente con condiciones estructurales del sistema educativo y con la falta de apoyo externo.
Falta de apoyo de padres de familia., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados., Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	P7	
Falta de apoyo de padres de familia., Cumplimiento de proyectos institucionales y actividades extracurriculares.	P8	
Falta de apoyo de padres de familia., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados., Dificultad para conciliar la vida laboral y personal.	P9	
Falta de apoyo de padres de familia., Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	P10	

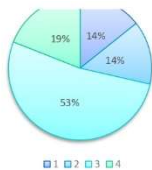
Los principales focos de estrés laborales

Sobrecarga de tareas laborales., Falta de apoyo de padres de familia., Cumplimiento de proyectos institucionales y actividades extracurriculares.	P11
Falta de apoyo de padres de familia.	P12
Sobrecarga de tareas laborales.	P13
Sobrecarga de tareas laborales., Manejo de la disciplina y convivencia en el aula., Falta de apoyo de padres de familia., Dificultad para conciliar la vida laboral y personal.	P14
Conflictos con estudiantes., Falta de apoyo de padres de familia., Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	P15
Falta de apoyo de padres de familia., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados., Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	P16
Falta de apoyo de padres de familia., Cumplimiento de proyectos institucionales y actividades extracurriculares., Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente.	P17
Conflictos entre docentes., Falta de apoyo de padres de familia.	P18
No aplica	P19
Falta de apoyo de padres de familia., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados.,	P20

Conflictos entre docentes., Grupos numerosos o aulas con recursos limitados.	P21	
6. Describa brevemente cómo se manifiesta el estrés durante su jornada laboral.		Punto de análisis
La falta de recursos implica desgaste para implementar estrategias pedagógicas, la falta de vínculos familiares y normas en casa hace más desgastante la labor docente, estudiantes con necesidades diversas que desde el gobierno no les llega ningún material de apoyo, la falta de orientadora psicóloga en las tardes, también a veces los cambios de horario afectan la distribución de horas pedagógicas.	P1	Los docentes describen diversas formas en que el estrés se manifiesta durante su jornada laboral. Entre las principales manifestaciones se encuentran: Sensación de desgaste o cansancio Dificultad para organizar el tiempo Preocupación constante por el trabajo Presión emocional Dificultades para desarrollar adecuadamente las actividades pedagógicas
Por la falta de compromiso de las familias	P2	Algunos docentes también expresan que el estrés se extiende fuera del horario laboral, afectando su vida personal, ya que continúan pensando en las responsabilidades del trabajo.
Cuando tienes mucha carga laboral y poco tiempo para cumplir con todo, tiendes a caer en el desorden pues en ocasiones no sabes cual cumplir primero. la gran cantidad de estudiantes en un aula genera indisciplina y falta de concentración por parte de los estudiantes y en el docente poca eficiencia pues no puede realizar un seguimiento a conciencia del desempeño por estudiante, por otro lado en tener estudiantes con necesidades educativas diversas sin apoyo suficiente, te pone, como docente en la encrucijada de cuestionar tu ejercicio y que tan bien lo estas haciendo.	P3	Estas respuestas muestran que el estrés no solo es operativo o administrativo, sino también emocional y psicológico, debido a la alta demanda social que implica la labor docente.
No tienen en cuenta las condiciones de salud del maestro.	P4	
El cumplir con las actividades propuestas, sobre carga de tareas propuestas, y el apoyo de los padres de Familia	P5	

Categorizar Ic

Porque dificultan el adecuado desarrollo de mi actividad laboral	P6
Porque dificulta el normal desarrollo de las actividades laborales.	P7
N	P8
Todos requieren un espacio específico donde se deben hacer acuerdos e implementar estrategias para la convivencia, es imposible no llevar preocupaciones a la casa, es una labor de mucha interacción y comprensión de la sociedad.	P9
Porque no hay un trabajo en conjunto lo que dificulta en ocasiones avances significativos especialmente en los niños neurodiversos.	P10
Porque me generan cierta angustia y estrés.	P11
Porque es muy difícil tener éxito en el proceso académico de los estudiantes y cumplir los objetivos escolares cuando no se cuenta con el apoyo de las familias.	P12
Porque debo diligenciar varios planes des aulas	P13
Los niños que tengo algunos tienen dificultades de aprendizaje y en el salón es muy difícil atender a todas esas necesidades Muchos padres no apoyan a los estudiantes en lo académico y en cuestión disciplinar no hacen muy poco o nada La mayoría de cosas que realizo es sobre trabajo estoy constantemente pensando en el trabajo siento que no tengo tiempo para mis cosas personales Los niños son muy conflictivos y no son capaces a estar sentados	P14
Los padres han dejado de ser responsables en cumplir con mandar los hijos y con materiales de estudio.	P15



Esto indica que la mayoría de los docentes percibe su nivel de estrés como moderado, aunque existe un grupo significativo que lo percibe como alto.

Aunque pocos docentes lo califican como extremadamente estresante, la tendencia general evidencia que el estrés está presente en la mayoría de los participantes, lo cual confirma la existencia de factores laborales que afectan el bienestar docente.

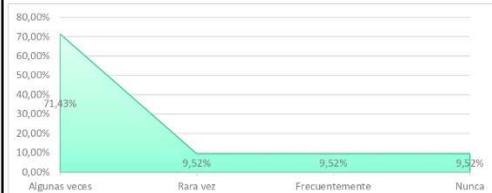
8. Frecuencia del estrés laboral ¿Con qué frecuencia experimenta estrés relacionado con su trabajo?

Punto de análisis

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	15	71,43%
Rara vez	2	9,52%
Frecuentemente	2	9,52%
Nunca	2	9,52%

Respecto a la frecuencia:

71,43 % experimenta estrés algunas veces
9,52 % frecuentemente
9,52 % rara vez
9,52 % nunca



Esto indica que el estrés no es permanente para todos los docentes, pero sí es una experiencia recurrente durante la actividad laboral.

La frecuencia moderada sugiere que el estrés aparece principalmente en momentos de mayor carga académica, administrativa o disciplinaria, lo que coincide con los factores identificados anteriormente.

9. ¿Cuáles de las siguientes manifestaciones ha experimentado asociadas al estrés laboral? (selección múltiple)

Punto de análisis

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

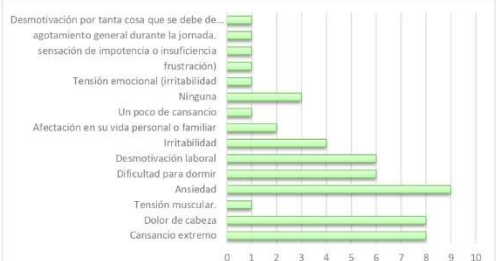
Las principales manifestaciones reportadas por los docentes fueron:

Cansancio extremo	8	0,380952381
Dolor de cabeza	8	0,380952381
Tensión muscular.	1	0,047619048
Ansiedad	9	0,428571429
Dificultad para dormir	6	0,285714286
Desmotivación laboral	6	0,285714286
Irritabilidad	4	0,19047619
Afectación en su vida personal o familiar	2	0,095238095
Un poco de cansancio	1	0,047619048
Ninguna	3	0,142857143
Tensión emocional (irritabilidad frustración)	1	0,047619048
sensación de impotencia o insuficiencia	1	0,047619048
agotamiento general durante la jornada.	1	0,047619048
Desmotivación por tanta cosa que se debe de hacer.	1	0,047619048

Ansiedad (42,86 %)
Cansancio extremo (38,10 %)
Dolor de cabeza (38,10 %)
Dificultad para dormir (28,57 %)
Desmotivación laboral (28,57 %)
Irritabilidad (19,05 %)

Estas respuestas muestran que el estrés tiene efectos tanto físicos como emocionales, lo que puede afectar la calidad de vida de los docentes y su desempeño laboral.

Las manifestaciones más frecuentes están relacionadas con fatiga, tensión emocional y dificultades para el descanso, lo cual es característico de contextos laborales con alta demanda psicológica.



Conclusión general del análisis

A partir de los resultados obtenidos, se identifican tres grandes categorías de focos de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría Aures:

- Factores familiares:** Principalmente la falta de apoyo de los padres de familia, lo que dificulta el acompañamiento académico y disciplinario de los estudiantes.
- Factores pedagógicos:** Grupos numerosos, atención a estudiantes con necesidades educativas diversas y escasez de recursos pedagógicos
- Factores institucionales:** Sobrecarga de tareas administrativas, cumplimiento de proyectos institucionales y múltiples actividades extracurriculares

Estos factores generan cansancio, ansiedad, desmotivación y tensión emocional, evidenciando la necesidad de implementar estrategias institucionales de apoyo al bienestar docente.

GRUPO FOCAL										
Participante	OBJETIVO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
PRIMARIA	la comunicación y la convivencia diaria en la Institución Educativa Fe y Alegría Aures.	El impacto del estrés depende del contexto familiar. Al vivir sola o con poca interacción, puede llegar a casa sin enfrentarse a un ambiente estresante. Reconoce que las rutinas influyen y que sería diferente con hijos pequeños u otras responsabilidades del hogar.	El estrés cambia según la etapa de vida. Antes, con hijos pequeños y más responsabilidades, afectaba más la convivencia. Actualmente, con hijos grandes, hay menos carga. Con los años se desarrollan habilidades para manejar el tiempo y el estrés.	Presenta alta carga familiar y laboral. Su pareja no acepta hablar de temas del trabajo, lo que genera conflictos y acumulación emocional. Guardarse las situaciones afecta la comunicación y convivencia.	Destaca que la comunicación permite liberar el estrés. Hablar con pareja, familia o compañeros facilita la catarsis. Guardarse las emociones aumenta los conflictos, por lo que es clave no quedarse callado.	Los docentes desarrollan habilidades para controlar el estrés con el tiempo. La empatía familiar mejora la convivencia, pero a veces no hay apoyo suficiente ni institucional ni familiar.	El estrés proviene de múltiples fuentes: estudiantes, padres, compañeros e institución. No hay suficientes espacios de bienestar, lo que genera cansancio, dolores de cabeza y preocupaciones que afectan la vida personal y de pareja.	Los espacios de integración entre docentes ayudan a reducir el estrés. Aunque no siempre son institucionales, permiten dialogar, compartir y liberar tensiones, mejorando la convivencia en casa.	Las redes de apoyo familiares y laborales son clave. El acompañamiento, la escucha, los abrazos y los espacios de compartir ayudan a regular emociones y disminuir el estrés.	El ambiente laboral influye directamente. En contextos positivos, con trabajo en equipo y apoyo, el estrés disminuye. En ambientes negativos, el estrés aumentaría y afectaría más la convivencia.
BACHILLERATO	Identificar cómo el estrés laboral influye en entre las parejas de los docentes de la Ins	Comparte que cuando la pareja también es docente hay mayor comprensión. Señala que es casi imposible separar lo laboral del hogar, ya que los problemas del colegio se llevan a casa. Con los años de relación y experiencia laboral, la comunicación y convivencia mejoran, aunque al inicio fue difícil.	Indica que al comienzo tenía conflictos por llevar trabajo a casa. Con el tiempo aprendió a organizarse mejor y a revisar actividades en clase para reducir carga. Aun así, experimenta bloqueos en casa por otras responsabilidades, lo que dificulta avanzar en tareas laborales.	Expresa que ambos son docentes y comparten dinámicas laborales. Señala que han tenido que aprender a dosificar el tiempo, incluso trabajando en la noche. También menciona que existen llamados de atención en la pareja por trasnochar trabajando. Tener hijos incrementa las responsabilidades y la dificultad para equilibrar tiempos.	Menciona que al iniciar en la profesión el estrés es mayor, generando dificultades en la convivencia. Señala cuestionamientos en la pareja por la falta de tiempo y dificultades para descansar. Además, el trabajo con estudiantes con diagnósticos y necesidades especiales aumenta la carga y el estrés.	Considera que la vida personal se ve comprometida por el exceso de trabajo. Destaca que los procesos como cierre de notas, evaluaciones y exigencias institucionales generan altos niveles de estrés. También menciona la falta de organización institucional en algunos casos.	Manifiesta un cansancio permanente que ha sido normalizado. Reconoce que, aunque no siempre se perciba, el estrés sí está presente y se refleja en el cuerpo. Esto afecta la convivencia y disposición emocional en la relación de pareja.	Señala que ha tenido que priorizar su familia, ya que en casa es casi imposible trabajar por la presencia de hijos pequeños. Indica que las cargas excesivas obligan a reorganizar el tiempo y buscar equilibrio entre lo laboral y lo familiar.	Explica que el estrés también proviene de las exigencias institucionales, proyectos adicionales y demandas externas (como Secretaría de Educación). Considera que no siempre se tiene en cuenta la vida familiar del docente, lo que genera sobrecarga.	Menciona que las capacitaciones y procesos formativos implican invertir tiempo personal, afectando la convivencia. Además, resalta la necesidad de prepararse más cuando se asignan nuevas materias, aumentando la carga laboral.

P10	Síntesis de respuestas	Puntos comunes	Puntos de diferencia	Puntos de análisis	Categoría emergente/ identificación de patrones
Maneja el estrés mediante hobbies y espacios personales. Destaca la importancia del manejo del tiempo, la estabilidad económica, el apoyo institucional y la inclusión de la pareja en espacios sociales para mejorar la relación.	Los participantes coinciden en que el estrés laboral afecta la comunicación y la convivencia en la pareja según el contexto familiar, las rutinas y la etapa de vida. Se evidencia que en etapas con hijos pequeños y mayores responsabilidades el estrés es más alto, mientras que con los años y la experiencia se desarrollan habilidades para manejarlo. Es difícil separar lo laboral del hogar, ya que se llevan preocupaciones y trabajo a casa. La falta de comunicación o la imposibilidad de hablar sobre el trabajo genera conflictos, mientras que el diálogo permite liberar tensiones (catarsis). El estrés proviene de múltiples fuentes como estudiantes, padres, compañeros e institución. Aunque no hay suficientes espacios formales de bienestar, los docentes crean estrategias propias como el apoyo entre compañeros, espacios de esparcimiento y redes familiares. El ambiente laboral positivo, el trabajo en equipo, el apoyo directivo y factores como la estabilidad económica ayudan a disminuir el impacto del estrés en la relación de pareja.	Dificultad para separar lo laboral del hogar; mayor estrés en etapas con hijos pequeños; influencia del ambiente laboral; importancia de la comunicación y el desahogo; necesidad de apoyo familiar y social; desarrollo de habilidades para manejar el estrés; presencia de síntomas como cansancio y preocupaciones; ausencia de espacios institucionales de bienestar; múltiples fuentes de estrés (familia, trabajo, estudiantes, compañeros).	Diferencias en el contexto familiar (vivir solo, con pareja o con hijos); variación según etapa de vida; algunos cuentan con apoyo familiar y otros no; diferencias en la comunicación con la pareja (algunos pueden hablar, otros no); percepción del estrés (controlado vs. acumulado); condiciones del ambiente laboral (positivo vs. negativo); disponibilidad de tiempo para actividades personales o de esparcimiento.	El estrés laboral docente impacta directamente la convivencia y la comunicación en pareja, especialmente cuando no se logra separar el ámbito laboral del personal. Este impacto es mayor en etapas de alta carga familiar y disminuye con la experiencia y el desarrollo de estrategias de afrontamiento. La comunicación se convierte en un factor clave, ya que permite liberar tensiones y evitar conflictos. Asimismo, el ambiente laboral y las redes de apoyo influyen significativamente en la regulación emocional. La ausencia de políticas institucionales de bienestar obliga a los docentes a generar sus propios espacios de apoyo. Finalmente, factores como el trabajo en equipo, el acompañamiento familiar, los espacios de esparcimiento y la estabilidad económica contribuyen a mejorar la calidad de vida y las relaciones de pareja.	Sobrecarga Desconexión laboral-personal Apoyo social y familiar Comunicación Convivencia Ambiente laboral Estrategias de afrontamiento Etapa de vida Cansancio Bienestar institucional

Señala que el nivel de estrés depende del contexto institucional. Reconoce que, aunque hay exigencias, contar con buenos directivos, permisos y un ambiente laboral sano y estable favorece la convivencia y reduce el impacto negativo en la pareja.	Los participantes coinciden en que cuando la pareja comparte la profesión docente existe mayor comprensión. Señalan que es casi imposible separar lo laboral del hogar, ya que los problemas del colegio se trasladan a la casa. Con los años de experiencia laboral y de relación, la comunicación y la convivencia mejoran, aunque al inicio fue difícil. Se evidencian bloqueos en el hogar por múltiples responsabilidades, lo que impide avanzar en tareas laborales. Se implementan estrategias como revisar actividades en clase, trabajar en la noche y dosificar el tiempo. Tener hijos incrementa las responsabilidades y dificulta el equilibrio. También surgen conflictos por trasnochar, falta de tiempo y cansancio. El trabajo con estudiantes con necesidades especiales, la carga administrativa, los cierres de notas y las exigencias institucionales generan alto estrés. Se reconoce un cansancio permanente que muchas veces se ha normalizado. A pesar de ello, algunos destacan ambientes laborales positivos y apoyo institucional.	Dificultad para separar lo laboral de la vida personal; sobrecarga laboral; afectación en la comunicación y convivencia; cansancio constante; normalización del estrés; necesidad de organizar el tiempo; impacto de las responsabilidades familiares, especialmente con hijos; exigencias institucionales y administrativas como fuente de estrés.	Algunos participantes perciben mayor apoyo institucional y menor estrés, mientras otros evidencian sobrecarga y desorganización; diferencias en la gestión del tiempo; algunos logran no llevar trabajo a casa mientras otros no; percepción del estrés (algunos lo reconocen y otros lo normalizan o minimizan); variaciones según experiencia laboral y etapa de vida (con o sin hijos).	El estrés laboral docente impacta significativamente la vida de pareja al dificultar la separación entre los ámbitos personal y laboral. La experiencia y los años de convivencia permiten desarrollar estrategias de afrontamiento como la organización del tiempo y la priorización familiar. Sin embargo, factores estructurales como la carga laboral, las exigencias institucionales y la atención a estudiantes con necesidades diversas continúan generando desgaste. Además, la normalización del estrés invisibiliza sus efectos, lo que puede afectar la salud y las relaciones. Aun así, el apoyo institucional y un ambiente laboral favorable pueden mitigar parcialmente estos impactos.	Sobrecarga laboral Desconexión laboral-personal Cansancio Organización del tiempo Responsabilidades familiares Exigencias institucionales Normalización del estrés Convivencia Experiencia laboral Ambiente laboral
	Síntesis de respuestas	Puntos comunes	Puntos de diferencia	Puntos de análisis	Categoría emergente finales

El estrés laboral docente incide de manera directa en la comunicación y convivencia de pareja, siendo un fenómeno dinámico que varía según la etapa de vida, las responsabilidades familiares y las condiciones laborales. Se evidencia que la acumulación de cargas (laborales, familiares e institucionales) dificulta la desconexión del trabajo en el hogar, generando tensiones, cansancio y limitaciones en la interacción afectiva. Sin embargo, con la experiencia se desarrollan estrategias de afrontamiento como la organización del tiempo, la dosificación de tareas y la búsqueda de espacios de regulación emocional. Asimismo, factores como el apoyo de la pareja, las redes familiares, el ambiente laboral positivo y la estabilidad institucional contribuyen a mitigar los efectos del estrés, mientras que su ausencia intensifica los conflictos.	Presencia de sobrecarga laboral y emocional; dificultad para desconectar del trabajo; impacto en la comunicación y convivencia; necesidad de estrategias de afrontamiento; influencia del contexto familiar y laboral; importancia del apoyo social; manifestaciones físicas y emocionales del estrés; exigencias institucionales constantes.	Variabilidad en el nivel de afectación según experiencia, edad y responsabilidades familiares; diferencias en el apoyo recibido (pareja, familia o institución); distintas formas de afrontar el estrés (comunicación, aislamiento, actividades personales); percepciones divergentes del ambiente laboral; manejo desigual del tiempo y las tareas; grado de conciencia frente al estrés (reconocido vs. normalizado).	El estrés laboral en el contexto docente debe comprenderse como un fenómeno multidimensional que trasciende el ámbito individual, involucrando factores familiares, institucionales y sociales. Su impacto en la relación de pareja se intensifica cuando no existen límites claros entre lo laboral y lo personal. No obstante, la experiencia, las redes de apoyo y los ambientes laborales favorables actúan como factores protectores. La ausencia de políticas estructuradas de bienestar evidencia la necesidad de intervenciones institucionales que promuevan la salud mental docente. En este sentido, fortalecer la comunicación, el equilibrio vida-trabajo y los espacios de apoyo resulta clave para mejorar la calidad de vida y las relaciones interpersonales.	Sobrecarga laboral Desconexión laboral-personal Cansancio Convivencia Apoyo social y familiar Responsabilidades familiares Ambiente laboral Exigencias institucionales
--	---	---	--	---

Anexo árbol de problemas

N.	Objetivo	Preguntas movilizadoras	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
EFFECTOS	sables vínculos entre el estrés laboral y la aparición de conflictos o crisis en la relación de pareja.	¿Que consecuencias tiene en la relación de pareja la presencia constante de estos conflictos o tensiones?	Intensidad emocional	No son compatibles con las necesidades de tiempo en el momento	Muchos tiempos para cumplir con las responsabilidades	Otras actividades, compromisos, que se realizan en el tiempo libre y que se ven afectadas por la presencia de estos conflictos o tensiones	Séculos. Esto es, haber de tener un tiempo libre y hacer que se vea afectada la relación	Conflicto entre la pareja y los hijos, debido a los horarios del hogar, la convivencia se ve afectada	No aplica	Algunas veces	Dificultad para encontrar, más comunicación y entendimiento	Afecta siempre pero la comunicación ayuda a resolverlo	No aplica	No aplica	No aplica	Distanciamiento afectivo	Afectación de sentimientos	Pérdida de confianza y seguridad	No aplica	Afectación tanto en el hogar que puede afectar el bienestar personal y familiar.	Discusiones por cuestiones pequeñas	No aplica	Distanciamiento del apoyo y la comprensión entre la pareja, lo que debilita el vínculo	Impacta en el bienestar emocional de ambos, como antes, a veces
		¿Qué cambios se generan en la relación cuando los conflictos se vuelven frecuentes?	Creación de barreras emocionales, poca comunicación	Muchos tiempos en el día	No aplica	Distanciamiento	Dificultad en la relación, cambios de humor	Mayor seriedad o distancia por temas pequeños	No aplica	Distanciamiento del propio tiempo	Afectación del bienestar personal y familiar	Posibilidad de desgaste en la relación	No hay cambios porque los problemas laborales se resuelven con el diálogo	Impacta positivamente porque se hacen acuerdos con los conflictos con el diálogo	Se reduce la paciencia y la tolerancia frente a los problemas cotidianos.	Se crean problemas de tensión e incomodidad en el hogar	Se presentan dificultades para llegar a acuerdos	No aplica	La comunicación se vuelve más difícil y se presentan más malentendidos.	Puede presentarse falta de apoyo en resolver los problemas	No aplica	La relación puede volverse más fría e distante.	No aplica	No aplica
		¿De qué manera impacta en la estabilidad de la relación?	Afectación, poca comunicación, frecuencia en discusiones	Pérdida de interés	No aplica	Dificultad de la relación	Puede ser de manera negativa, hasta llegar al divorcio y el momento posterior cuando se busca ayuda profesional	La convivencia puede volverse más tensa y con menos tranquilidad al llegar al hogar	El trabajo se ve afectado en la productividad por el estrés	La comunicación se vuelve más tensa y conflictiva	Se genera un cansancio emocional que afecta la relación.	Se genera un cansancio de la actividad o interés en el hogar.	No aplica	Las responsabilidades del hogar pueden volverse más difíciles de cumplir	La convivencia puede volverse más tensa y con menos tranquilidad de afecto	La convivencia puede volverse más tensa y con menos tranquilidad de afecto	La convivencia puede volverse más tensa y con menos tranquilidad de afecto	Puede presentarse cansancio de la actividad o interés en el hogar.	No aplica	Puede presentarse cansancio de la actividad o interés en el hogar.	Puede presentarse cansancio de la actividad o interés en el hogar.	No aplica	La convivencia puede volverse más fría e distante.	No aplica
SAS	sables vínculos entre el estrés laboral y la aparición de conflictos o crisis en la relación de pareja.	¿Cuáles son las causas que hacen que el estrés laboral genere problemas conductivos o tensiones en la relación de pareja?	Las cargas laborales adicionales y el cumplimiento de tareas generadas durante el día de trabajo a casa para cumplir con el tiempo	Poca capacidad de gestión a salir a cumplir con el tiempo en el hogar	No haber cumplido las funciones laborales	No aplica	Además, debido a que el tiempo libre se ve afectado por el estrés laboral, se genera un ambiente de tensión y conflicto en el hogar	No me genera conflictos	Cambios de planes laborales, cambios y falta de planificación	Cuando no se es organizado y disciplinado los tiempos se alargan y genera estrés.	Poco tiempo para cumplir con el tiempo en el hogar	Están cuando no termino todo en el tiempo dado.	Inhabilidad, dificultades en la comunicación, cansancio y agotamiento	Siempre estoy hablando de mis actividades y realizo trabajos en casa después de las actividades laborales.	Realización de trabajos en casa, demandas de actividades y agotamiento.	Falta de tiempo y mal gusto por el agotamiento.	Cansancio mental, preocupación que se lleva a la casa y agotamiento en el manejo del tiempo	No aplica	Manejo del tiempo y diferentes actividades de la familia.	Falta de tiempo y comprensión	No aplica	Iniciación	Mucho trabajo y poco tiempo para cumplir con la pareja	
		¿Qué situaciones del trabajo o familia afectan la relación de pareja?	Responder a las demandas de la familia fuera del hogar	Presencia, calificación, falta, elaboración de evaluaciones y actividades	Tareas extra laborales	Material didáctico, fichas, evaluaciones.	Problemas físicos y emocionales de los estudiantes	En ocasiones algunos actividades, pero no se puede hacer nada	Realización de talleres, planeación de actividades.	Low satisfacción, estrés	Tareas que en el momento de la actividad se ven afectadas	En cierre de periodos académicos se ven afectadas las actividades	Calificación de actividades, revisión de trabajos, actividades de clase.	Llevar trabajos para calificar, actividades de clase.	Dificultad en la comunicación	Afectación del hogar que genera presión y	Planeación de clase, calificación de actividades.	No aplica	Digitalización de actividades.	Carga laboral, problemas de comunicación.	El trabajo del colegio se ve afectado	Cansancio al	Planeación y	
		¿De qué manera el cansancio laboral influye en la convivencia con la pareja?	Evitar salir a cumplir con el tiempo	No aplica	En momentos de cansancio se ven afectadas las actividades que se realizan en el hogar	Poca disposición	El cansancio afecta el estado de ánimo y puede afectar la comunicación con la pareja.	Negarse a realizar actividades de la casa y no poder cumplir con las responsabilidades del hogar.	El cansancio afecta el estado de ánimo y puede afectar la comunicación con la pareja.	Justo cuando se necesita de apoyo y comunicación con la pareja.	Depende de la carga de trabajo, cuando no hay tiempo para el diálogo se ven afectadas las actividades de la casa.	Específico para el momento de la actividad o cuando se genera un ambiente de tensión.	Puede poner a prueba el respeto, la aceptación y generar conflictos.	En ocasiones genera estrés o cansancio de la actividad o interés en el hogar.	No genera conflictos	A veces hay dificultades, aunque estas se resuelven con el diálogo.	No aplica	Se dan temas poco relevantes de la actividad.	Llevar la actividad para salir por el cansancio.	No aplica	No se tiene toda la disposición.	No aplica	No aplica	
CAU	Interpretar los po	¿destruccion de la relación de pareja?	estrés y cansancio por la falta de tiempo en el hogar.	los problemas que se presentan en el momento de la actividad.	y actividades académicas.	planeación de clase y gestión de actividades académicas.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	por que se aprovecha el tiempo libre.	evaluaciones y actividades de clase.	planeación y gestión de actividades académicas.	algunas veces	para cumplir con el tiempo en el hogar.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	dejar y realizar planeación.	afectación en el hogar	dificultad para salir a cumplir con el tiempo en el hogar.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.	los temas y actividades que se realizan en el momento de la actividad.
		¿De qué manera el cansancio laboral influye en la convivencia con la pareja?	Evitar salir a cumplir con el tiempo	No aplica	En momentos de cansancio se ven afectadas las actividades que se realizan en el hogar	Poca disposición	El cansancio afecta el estado de ánimo y puede afectar la comunicación con la pareja.	Negarse a realizar actividades de la casa y no poder cumplir con las responsabilidades del hogar.	El cansancio afecta el estado de ánimo y puede afectar la comunicación con la pareja.	Justo cuando se necesita de apoyo y comunicación con la pareja.	Depende de la carga de trabajo, cuando no hay tiempo para el diálogo se ven afectadas las actividades de la casa.	Específico para el momento de la actividad o cuando se genera un ambiente de tensión.	Puede poner a prueba el respeto, la aceptación y generar conflictos.	En ocasiones genera estrés o cansancio de la actividad o interés en el hogar.	No genera conflictos	A veces hay dificultades, aunque estas se resuelven con el diálogo.	No aplica	Se dan temas poco relevantes de la actividad.	Llevar la actividad para salir por el cansancio.	No aplica	No se tiene toda la disposición.	No aplica	No aplica	

Puntos comunes	Puntos de Diferencia	Puntos de análisis	Categoría emergente/ identificación de patrones
<p>1. Varias respuestas mencionan distanciamiento en la relación.</p> <p>2. Se repite la presencia de discusiones o conflictos frecuentes.</p> <p>3. Aparecen cambios emocionales como impaciencia, intolerancia o irritabilidad.</p> <p>4. Se menciona la pérdida de confianza y seguridad en la relación.</p> <p>5. Algunos participantes señalan afectación en la convivencia familiar y el ambiente del hogar.</p>	<p>1. Algunos participantes consideran que los conflictos no siempre son constantes o que las consecuencias no son tan evidentes.</p> <p>2. Otros indican que la situación puede manejarse si la pareja tiene estrategias para afrontar los problemas.</p> <p>3. Un grupo señala consecuencias más graves como peleas constantes, mala convivencia o incluso divorcio.</p> <p>4. Algunos participantes indicaron "no aplica", lo que sugiere que no perciben ese impacto en su relación.</p>	<p>Las respuestas muestran que el estrés o los conflictos constantes tienden a generar tensiones emocionales y deterioro en la comunicación de la pareja. Se identifican principalmente efectos como el distanciamiento, las discusiones y la disminución del apoyo emocional. Sin embargo, también se observa que algunas personas consideran que estos conflictos pueden manejarse o no necesariamente afectan siempre la relación, lo que sugiere que la forma en que cada pareja gestiona las dificultades influye significativamente en sus consecuencias.</p>	<p>Distanciamiento (alejamiento, distanciamiento afectivo)</p> <p>Conflictos (peleas, discusiones frecuentes)</p> <p>Convivencia (mala convivencia, ambiente en el hogar)</p> <p>Comunicación (silencios, evitar hablar)</p> <p>Cansancio emocional (estrés, tristeza, agotamiento)</p> <p>Intolerancia (impaciencia, irritabilidad)</p> <p>Pérdida de vínculo (pérdida de confianza, disminución del apoyo)</p> <p>Ambiente tenso</p> <p>Resentimiento (acumulación emocional)</p>
<p>1. Se menciona con frecuencia distanciamiento emocional entre la pareja.</p> <p>2. Aparece disminución de la comunicación.</p> <p>3. Se presentan cambios de humor, irritabilidad o impaciencia.</p> <p>4. Se identifica desgaste en la relación o deterioro progresivo.</p>	<p>1. Algunos participantes consideran que no se generan cambios significativos.</p> <p>2. Otros mencionan que el conflicto puede impulsar la búsqueda de soluciones o mejoras en la relación.</p> <p>3. Hay diferencias en la gravedad de los cambios: mientras algunos hablan de pequeñas tensiones, otros mencionan afectaciones más profundas en el bienestar personal y familiar.</p>	<p>Las respuestas muestran que cuando los conflictos son frecuentes, la relación puede verse afectada por irritabilidad, dificultades de comunicación y distanciamiento emocional, lo que genera desgaste en la pareja. No obstante, algunas personas consideran que estos conflictos pueden servir para buscar soluciones y fortalecer la relación.</p>	<p>Distanciamiento (relación fría, lejanía)</p> <p>Deterioro de la relación (desgaste, afectación)</p> <p>Conflictos (discusiones, desacuerdos)</p> <p>Comunicación (poca comunicación, malentendidos)</p> <p>Irritabilidad (cambios de humor, impaciencia)</p> <p>Convivencia (ambiente tenso, incomodidad en el hogar)</p> <p>Menor tiempo en pareja</p> <p>Disminución del apoyo</p> <p>Desinterés (falta de interés en resolver problemas)</p>
<p>1. La mayoría de las respuestas mencionan deterioro o debilitamiento de la relación.</p> <p>2. Se repite la presencia de problemas de comunicación.</p> <p>3. Se identifica un ambiente de tensión o estrés en la convivencia.</p> <p>4. Se mencionan sentimientos de cansancio emocional o desmotivación.</p> <p>5. En algunos casos se habla de frialdad o indiferencia en la relación.</p>	<p>1. Algunos participantes consideran que el trabajo o los conflictos no afectan su vida personal.</p> <p>2. Otros señalan que el impacto puede ser positivo si se busca ayuda profesional.</p> <p>3. Hay diferencias en el nivel de impacto: desde tensiones leves hasta posibilidad de divorcio.</p> <p>4. Algunos respondieron "no aplica", indicando que no perciben ese efecto.</p>	<p>A largo plazo, la acumulación de conflictos y la falta de reparación pueden debilitar la estabilidad del vínculo, disminuir la confianza, aumentar la probabilidad de separación y empeorar las redes de apoyo mutuo. No obstante, el resultado no es determinista: parejas con buenas habilidades de comunicación, voluntad de cambio o acceso a apoyo (terapia, redes familiares) pueden revertir la tendencia y fortalecer el vínculo.</p>	<p>Deterioro de la relación (pérdida, divorcio, cambio en el amor)</p> <p>Distanciamiento (frialdad, indiferencia, aislamiento)</p> <p>Conflictos (reclamos, discusiones, responsabilidades del hogar)</p> <p>Comunicación (poca comunicación, evitación, comunicación conflictiva)</p> <p>Convivencia (ambiente tenso, rutina, incomodidad en el hogar)</p> <p>Cansancio emocional</p> <p>Estrés (tensión constante en el hogar)</p> <p>Desmotivación</p>
<p>1. Falta de tiempo para compartir en pareja, debido a las responsabilidades laborales.</p> <p>2. Llevar trabajo a casa, especialmente actividades académicas como planeación o revisión de tareas.</p> <p>3. Cansancio y agotamiento emocional, lo que genera irritabilidad o mal genio.</p> <p>4. Dificultades en la comunicación dentro de la pareja.</p> <p>5. Preocupaciones laborales constantes, especialmente relacionadas con estudiantes o compromisos institucionales.</p>	<p>1. Algunos participantes consideran que el estrés sí genera conflictos, mientras que otros indican que no afecta su relación o que no aplica en su caso.</p> <p>2. Para algunos el problema principal es el tiempo, mientras que para otros es la mala gestión emocional o del estrés.</p> <p>3. Unos participantes mencionan factores económicos o responsabilidades familiares, mientras que otros enfatizan la organización del tiempo y la disciplina laboral.</p>	<p>Las respuestas evidencian que el estrés laboral genera tensiones en la relación de pareja principalmente por la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo para compartir y la necesidad de llevar actividades laborales al hogar. Estas situaciones provocan cansancio, irritabilidad y dificultades en la comunicación dentro de la pareja. Sin embargo, algunos participantes señalan que el impacto depende también de la organización personal, la gestión emocional y la comprensión mutua entre los miembros de la relación.</p>	<p>Sobrecarga laboral (mucho trabajo, compromisos académicos, actividades institucionales)</p> <p>Trabajo en casa (llevar trabajo del colegio al hogar)</p> <p>Falta de tiempo (poco tiempo para la pareja/familia)</p> <p>Desorganización del tiempo (manejo del tiempo, no alcanzar a cumplir)</p> <p>Cansancio (agotamiento, cansancio mental)</p> <p>Estrés (preocupaciones, frustraciones laborales)</p> <p>Irritabilidad (mal genio, irritación)</p> <p>Afectación en la convivencia (menos disposición para compartir, dificultades en la relación)</p>
<p>1. Planeación de clases.</p> <p>2. Calificación de evaluaciones y revisión de trabajos.</p> <p>3. Digitación de notas e informes académicos.</p> <p>4. Preparación de material didáctico.</p> <p>5. Mensajes o comunicación con padres de familia fuera del horario laboral.</p> <p>6. Pensamientos o preocupaciones relacionadas con problemas de estudiantes o situaciones laborales.</p>	<p>1. Algunos participantes trasladan actividades administrativas y académicas, mientras que otros trasladan preocupaciones emocionales o conflictos del trabajo.</p> <p>2. Un grupo menciona estrategias para evitar llevar trabajo a casa, intentando aprovechar al máximo la jornada laboral.</p> <p>3. Otros participantes destacan que el traslado al hogar no solo es de trabajo físico, sino también de carga emocional o mental.</p>	<p>Los participantes indican que diversas actividades laborales se trasladan al hogar, especialmente la planeación de clases, la calificación de evaluaciones, la elaboración de informes y la digitación de notas. Asimismo, se mencionan preocupaciones relacionadas con los estudiantes y la comunicación con padres de familia fuera del horario laboral. Esto evidencia que el trabajo docente suele extenderse al ámbito familiar, dificultando la separación entre la vida laboral y personal.</p>	<p>Planeación (planeación de clases, aula)</p> <p>Calificación (evaluaciones, revisión de trabajos)</p> <p>Trabajo en casa (llevar actividades del colegio al hogar)</p> <p>Sobrecarga laboral (muchas tareas, cierre de periodos, actividades acumuladas)</p> <p>Exigencias institucionales (informes, acts, registro de notas, digitalización)</p> <p>Comunicación con familias (mensajes, WhatsApp fuera de horario)</p> <p>Falta de tiempo (no alcanzar a terminar en jornada laboral)</p> <p>Cansancio (agotamiento al llegar a casa)</p> <p>Estrés (presión laboral, tensiones)</p> <p>Ambiente laboral (positivo o negativo influye en el equilibrio)</p>
<p>1. Disminución de la disposición para compartir tiempo en pareja.</p> <p>2. Reducción de actividades recreativas, como salir o pasar.</p> <p>3. Cambios en el estado de ánimo, como irritabilidad o estrés.</p> <p>4. Preferencia por descansar o permanecer en casa.</p> <p>5. Menor energía para realizar actividades cotidianas o de pareja.</p>	<p>1. Algunos participantes consideran que el cansancio tiene poca influencia, mientras que otros indican que afecta significativamente la convivencia.</p> <p>2. Para algunos el impacto se refleja en el estado emocional, mientras que para otros se evidencia en la falta de tiempo o de energía.</p> <p>3. Algunos docentes mencionan estrategias de afrontamiento, como diálogo, ejercicio o comprensión mutua.</p>	<p>El cansancio laboral influye en la convivencia de pareja al reducir la disposición para compartir tiempo y realizar actividades juntos. Los participantes mencionan que el agotamiento físico y mental genera menor participación en actividades recreativas y cambios en el estado de ánimo. No obstante, algunos destacan que la comunicación, la comprensión y el apoyo mutuo pueden ayudar a disminuir estos efectos en la relación.</p>	<p>Cansancio (fatiga, agotamiento que limita actividades)</p> <p>Poca disposición (falta de ganas, desinterés para compartir)</p> <p>Evitación (evitar salir, evitar actividades en pareja)</p> <p>Distanciamiento (físico o emocional)</p> <p>Convivencia (dificultades para compartir y disfrutar)</p> <p>Comunicación (silencios, evitar confrontaciones, diálogo limitado)</p> <p>Aislamiento (preferir quedarse en casa)</p> <p>Afectación en actividades de ocio (no salir, no disfrutar espacios)</p>

GRUPO FOCAL PRIMARIA OBJETIVO 2



El estrés muchas veces se lleva a casa, ya que resulta difícil separar las situaciones laborales del entorno familiar. Asimismo, guardar las emociones o preocupaciones puede afectar la convivencia y las relaciones en el hogar.

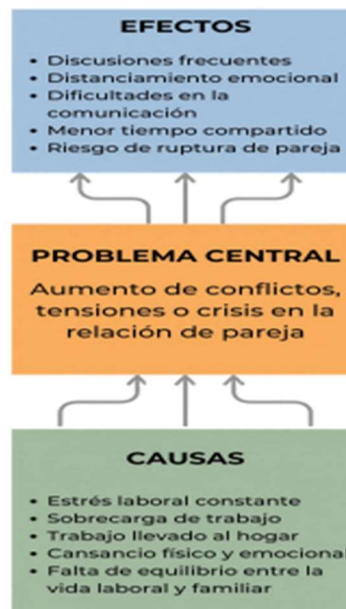
GRUPO FOCAL BACHILLERATO OBJETIVO 2



El estrés laboral afecta significativamente la relación de pareja, pero la comunicación, el apoyo y las estrategias de afrontamiento ayudan a disminuir su impacto.

ARBOL DE PROBLEMAS OBJETIVO 3

La sobrecarga y el estrés laboral pueden generar tensiones y conflictos en la relación de pareja, provocando desgaste emocional y dificultades en la convivencia. No obstante, fortalecer el diálogo y el manejo del estrés favorece relaciones más sanas y equilibradas.



ARBOL DE PROBLEMAS OBJETIVO 3

