

# Formación docente en fortalezas del carácter frente al estrés laboral

## Teacher training in character strengths in the face of work stress

Carlos Adolfo Sanabria Valdés<sup>1\*</sup>

Karina Trejo Sánchez<sup>2\*</sup>

Universidad Autónoma Metropolitana

*Sumario: I. Introducción. II. Desgaste laboral. III. Estrés laboral. IV. Síndrome de burnout. V. Formación docente en fortalezas del carácter frente al estrés laboral. VI. Reflexión final. VII. Referencias.*

### Resumen

En el texto presenta el tema de las fortalezas del carácter como una alternativa de tópico a tratar en la formación docente a fin de enriquecer la preparación de los maestros ante los desafíos que enfrentan en su profesión, les genera estrés, siendo desfavorable tanto para su bienestar como para su desempeño profesional. La propuesta se centra en la idea de que la formación docente podría no sólo considerar temas relacionados a los aspectos profesionales de la enseñanza sino que también podría abordar temas para

fortalecer o desarrollar herramientas personales para afrontar los escenarios adversos que viven los docentes en su trabajo.

**Palabras clave:** desgaste laboral, estrés laboral, formación docente, fortalezas del carácter, síndrome de burnout.

### Summary

The text presents the topic of character strengths as an alternative topic to address in teacher training, aimed at enriching teachers' preparation for the challenges they face in their profession, which generate stress, which is detrimental to both their well-being and their professional performance. The proposal focuses

<sup>1</sup> *\*Profesor Investigador Titular "C" de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.*

<sup>2</sup> *\*Profesora Investigadora Titular "C" de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa.*

on the idea that teacher training could not only consider topics related to the professional aspects of teaching but could also address topics to strengthen or develop personal tools to cope with the adverse scenarios teachers experience in their work.

**Keywords:** job burnout, job stress, teacher training, character strengths, burnout syndrome.

## I. Introducción

La actividad docente es una labor que no escapa a situaciones estresantes. El ambiente de trabajo, las tareas administrativas, la carga académica, los grupos numerosos y otras muchas circunstancias son potenciales generadores del estrés docente. De ahí que se ha señalado que “trabajar con escuelas y con alumnos no es un trabajo fácil. El equipo escolar está sometido continuamente a presiones y estrés” (Namo de Mello, G., 2005, p. 35).

La OCDE (2020) ha afirmado que “el estrés y el agotamiento que padecen los docentes son factores que ponen en peligro la salud de los profesionales y perjudican la calidad de la educación. Además, dichos factores motivan en gran medida que cada vez sea más complicada la contratación”. Asimismo, añade que “los docentes que experimentan un alto nivel de estrés en el trabajo tienen más probabilidades de querer dejar la docencia en los siguientes cinco años”, con lo cual también se ve afectada la retención de los maestros en sus puestos.

Consideramos que la formación docente podría no sólo considerar temas relacionados a los aspectos profesionales de la enseñanza sino también tendría que abordar temas para fortalecer o desarrollar herramientas personales para afrontar los escenarios adversos que viven los profesores en su ámbito laboral.

Así, el objetivo del presente escrito es presentar a las fortalezas del carácter como una propuesta de tópico a tratar en la formación docente a

fin de que pueda ser considerada como una alternativa viable para enriquecer la preparación de los maestros ante los desafíos que enfrentan en su profesión.

## II. Desgaste laboral docente

El desgaste laboral se puede definir como “una disminución del bienestar, que abarca desde el malestar tolerable, pero que se prolonga en el tiempo y alcanza una intensidad que interfiere con algunas funciones, hasta la enfermedad discapacitante que requiere hospitalización y eventualmente causa la muerte” (Parra, M., 2005, p. 140).

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986) señalan que “es un fenómeno que ha producido interés por las consecuencias que tiene sobre la salud y el bienestar del individuo” (84).

Por su lado, Parra, M. (2005) identifica los principales perfiles de desgaste de la salud del docente con indicadores sugeridos por diversas investigaciones:

- Desgaste de la salud mental (estrés, neurosis o depresión mayor, ansiedad y síndrome de *burnout*).
- Desgaste de la función vocal.
- Desgaste del aparato músculo-esquelético (lumbago, afecciones músculo-esqueléticas).
- Desgaste de órganos de los sentidos (miopía, problemas visuales).
- Otros indicadores (problemas de vérices, enfermedades infecciosas respiratorias (p. 141).

Asimismo, el autor de referencia puso en relieve los tópicos de desgaste laboral que pueden socavar la salud del docente:

- Multiplicidad de tareas, como la demanda de atención y la concentración

permanentes durante el tiempo de trabajo de aula.

- Tensión muscular constante, mientras se permanece en contacto con los alumnos.
- Demanda de esfuerzo vocal, dado que por la falta de medios efectivos de amplificación y de aislamiento acústicos, pero también por el tamaño de los cursos.
- Dificultades para mantener la atención y conducta adecuada de los alumnos.
- Ausencia de límites en el tiempo de trabajo, porque se trabaja bajo presión en el aula para satisfacer múltiples demandas.
- Faltan espacios para la adecuada pausa y descanso durante la jornada.
- Cambios en los sistemas educativos que han provocado el doble empleo de muchos docentes.
- Las trabajadoras realizan una doble y triple jornada laboral, completando tareas en su hogar al mismo tiempo que asumen roles maternos (p. 144).

De lo revisado se puede advertir que ante los diversos supuestos de desgaste laboral de los docentes, hay mayores posibilidades que éstos padezcan estrés como consecuencia de su labor.

### III. Estrés laboral

En términos de Berrocal Aréstegui, F. I. (2023), “aunque el estrés es una respuesta natural del cuerpo a situaciones percibidas como amenazas o desafíos, el estrés laboral es un tipo específico de estrés que ocurre en el lugar de trabajo o en relación con él” (p. 15) y que no sólo puede afectar la salud de los docentes sino también su desempeño profesional.

Y según Castro, P., et. al. (2018) “uno de los problemas que más aquejan a los trabajadores hoy en día, es el estrés laboral, que se refleja en desánimo, cansancio y ansiedad, pérdida de ingresos y hasta desempleo; para los empleadores se traduce en baja productividad, constante rotación de personal y altos costos de selección y capacitación de personal” (p. 119).

A este respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2023) ha advertido que “las situaciones estresantes pueden causar o exacerbar problemas de salud mental, frecuentemente ansiedad o depresión, que requieren atención médica”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) ha señalado que la enseñanza es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, absentismo y agotamiento. Y aun y cuando admite que las fuentes de estrés del profesorado son muchas y que pueden variar con el nivel de docencia, resalta las siguientes:

- Preocupaciones de carácter administrativo y relacionadas con los planes de estudios.
- La progresión en la carrera profesional.
- La motivación de los estudiantes.
- El tamaño de las aulas.
- El conflicto entre papeles.
- La seguridad en el puesto de trabajo (p. 94.14).

Según Lovo, J. (2020), “existen múltiples estresores, que mantienen al organismo en un estado de hiperactivación, para dos reacciones: luchar o huir. Uno de los estresores más comunes, de manera crónica, es el medio laboral. Cuando los mecanismos de adaptación son superados, se presentan distintas alteraciones, una de ellas es el llamado síndrome de *burnout*” (p. 110).

#### IV. Síndrome de burnout

Maslach, C. (2009) define el *burnout* laboral como: “un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo” (p. 37).

Y señala que sus dimensiones básicas son:

- Agotamiento

Representa el componente de estrés individual básico del *burnout*. Se refiere a sentimientos de estar sobreexigido y vacío de recursos emocionales y físicos.

Caracteriza a los trabajadores con:

- Debilidad.
- Agotamiento, sin ninguna fuente de reposición. Las fuentes principales de ese agotamiento son:
  - La sobrecarga laboral.
  - El conflicto personal en el trabajo.
- Carencia de energía para enfrentar otro día u otro problema (p. 37).

- Cinismo

Implica el componente del contexto interpersonal del *burnout*. Se refiere a una respuesta negativa, insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo.

Normalmente se desarrolla en respuesta al exceso de agotamiento emocional, en principio auto-protector –un amortiguador emocional de “preocupación”–, pero con el tiempo también se desarrolla una reacción negativa hacia la gente y el trabajo (p. 38).

- Ineficacia

Es el componente de autoevaluación del *burnout*. Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado

por una carencia de recursos de trabajo, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente (p. 38).

Salanova, M., et. al. (2014) describe como características del *burnout*:

- Puede estudiarse en cualquier tipo de profesión.
- Se evalúa mediante las dimensiones ‘corazón’: agotamiento y distancia mental que implica la evaluación de cinismo (actitud distante hacia el trabajo) y despersonalización (actitud distante hacia las personas con las que y para las que se trabaja) está determinado por crisis sucesivas de eficacia profesional (p. 24).

De acuerdo a Maslach, C. (2009) existen diversas situaciones que generan *burnout*, a saber:

- Sobrecarga en el trabajo

Con la sobrecarga en el trabajo, los trabajadores sienten que ellos tienen demasiado que hacer, no tienen suficiente tiempo para realizar las tareas y no tienen suficientes recursos para hacer bien el trabajo.

- Falta de control

La falta de control en el trabajo puede ser consecuencia de una serie de factores. Ejemplo de ello es:

- Trabajadores que son microadministrados y a quienes no se les permite usar su propia sabiduría o experiencia para tomar decisiones, sentirán que no tienen mucha libertad de resolución personal y autonomía en su trabajo.
- Trabajadores a quienes se les está haciendo responsables y, sin embargo, no tienen la capacidad para controlar aquello

por lo cual se les está responsabilizando.

- En otros casos, los trabajadores sentirán una falta de control, porque la vida laboral se ha hecho más caótica y ambigua como consecuencia de bajas en la actividad económica. Muchos de ellos podrían encontrarse a sí mismos preocupándose por las fusiones, reducciones de tamaño, despidos y cambios en la organización.

- También se sentirán fuera de control si están en una situación en que podrían ser llamados a trabajar, que se retiren temprano, o que se les envíe a un viaje sin previo aviso o avisando a última hora. Estos tipos de situaciones alteran las relaciones personales.

- Recompensas insuficientes

Esto ocurre cuando los trabajadores creen que no son apropiadamente recompensados por su desempeño. Las recompensas estándares en que piensa la mayoría de la gente son el sueldo o beneficios especiales. Sin embargo, en muchos casos, las recompensas más importantes implican reconocimiento.

- Quiebre en la comunidad

Tiene que ver con las relaciones continuas que los trabajadores tienen con otras personas en el trabajo. Cuando estas relaciones se caracterizan por una falta de apoyo y confianza, y por un conflicto no resuelto, entonces hay un quiebre en el sentido de comunidad.

- Ausencia de imparcialidad

La percepción de que el lugar de trabajo es injusto e inequitativo es probablemente el mejor predictor de la dimensión de cinismo del *burnout*. Es probable que surjan la rabia y la hostilidad cuando las personas sienten que no son tratadas con respeto y de

manera justa. Incluso incidentes que parecen ser insignificantes o triviales pueden, si indican un trato injusto, generar intensas emociones y tener gran importancia psicológica.

- Conflictos de valor

Los valores y metas, que originalmente atrajeron a la gente a su trabajo, son la conexión de motivación entre el trabajador y el lugar de trabajo (más allá del intercambio utilitario de tiempo y trabajo por sueldo). Los conflictos de valor surgen cuando la gente está trabajando en una situación en que hay un conflicto entre los valores personales y organizacionales (p.p. 37 y 38).

Salanova, M., et. al. (2014) añade como otros supuestos que puede producir *burnout*:

- El exceso de demandas laborales, las cuales implican:
  - Sobrecarga cuantitativa.
  - Conflicto de rol.
- La presencia de obstáculos organizacionales.
- La falta de facilitadores para hacer frente a los obstáculos (p. 24).

El docente al estar expuesto a múltiples estresores en su actividad profesional, por lo cual no está exento a padecer *burnout*. A esto se auna el tipo de labor que desempeña. Sobre este último aspecto, Pérez, J. P. (2013) señala que el *burnout* “es consecuencia de un tipo de estrés laboral frecuente en trabajadores con puestos y profesiones que tienen una relación considerable con usuarios” (p. 447). Y entre ellos se puede incluir a los trabajadores de instituciones educativas como los docentes.

## V. Formación docente en fortalezas del carácter frente el estrés laboral

Los programas de formación buscan que los docentes optimicen su labor. Según el Diccionario de la Lengua Española (RAE, 2001) *formar* significa: “dar forma a algo; criar, educar, adiestrar [...] adquirir desarrollo, aptitud o habilidad”. De ahí que formarse “tiene que ver con la posibilidad de actuar y reflexionar para perfeccionar esa forma” (Barraza, 2007, p. 142). En estos términos, podemos entender por formación el “proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas para el desempeño de una determinada función” (De Lella, C., 2003, p. 21), lo cual implica que la formación “hace referencia a un proceso amplio que debe insertarse en lo reflexivo, en el conocimiento de campos del saber que dan cuenta de lo educativo: la filosofía, psicología, pedagogía, etc.” (Díaz Barriga, 1988, p. 176).

Por su parte, la formación docente “se ubica en el terreno de la educación formal donde el currículo establece sus linderos en la escuela, pensada como el medio que crea la sociedad para transmitir la cultura, reproducir una forma de organización social y formar un sujeto para el desempeño de un puesto de trabajo” (Rivas, 2004, p. 58).

Lo anterior resume que los docentes podríamos incrementar nuestros conocimientos y destrezas si participamos continuamente en procesos de formación, porque el maestro, como cualquier otro profesional, “aisla un problema, lo plantea, concibe y elabora una solución y asegura su aplicación en una institución y contexto determinados” (Pavié Nova, A., 2011, p. 3); por tanto, debe estar altamente preparado en el manejo de herramientas que puedan favorecer su óptimo desarrollo profesional a fin de hacer frente a las constantes situaciones estresantes que se le presentan. Entre dichos elementos se

puede formar en temas que podrían ampliar sus potencialidades personales como el relativo a las fortalezas de carácter.

Diversidad de autores han vertido sus ideas en torno al término “fortalezas”. De éstas se advierten las que enfatizan su carácter de “rasgos”, como características psicológicas.

Así, Peterson, C. y Seligman, M. E. P. (2004) señalan que las fortalezas del carácter son: rasgos de la persona, algunos atributos de personalidad que se consideran valiosas.

Asimismo, Mesurado, B. (2017) sostiene que pueden ser definidas como rasgos positivos reflejados en pensamientos, sentimientos y conductas.

También, Contreras, F. y Esguerra, G. (2006) indican que son: “rasgos que se presentan en situaciones distintas a través del tiempo, y sus consecuencias suelen ser positivas” (p. 313).

De acuerdo a Napurí, R. A. (2008): “son rasgos cognitivos, motivacionales, sociales, cívicos y éticos [...] características de la personalidad” (p. 13).

Por su parte, Hervás, G. (2009) menciona que “son el resultado de la búsqueda de los aspectos más valiosos y deseables del ser humano” (p. 29),

Para Chávez, M. E. G. (2022): “son nuestro capital psicológico, las creencias sobre nosotros mismos, los demás y el funcionamiento del mundo” (p. 60).

Luthans, F. y Youssef, C. M. (2007) consideran a las fortalezas personales como: “autoevaluaciones centrales, fortalezas y virtudes del carácter” (p. 321).

Mientras que Martínez Martí, M. L. (2006) opina que “constituyen el principio fundamental de la condición humana y que una actividad congruente con ellas representa un importante camino hacia una vida psicológica óptima” (p. 249).

Es necesario diferenciar entre fortaleza y virtud. La virtud ha sido entendida como: “el hábito o manera de ser de una cosa, hábito que se hace posible por existir previamente en ella una potencialidad o capacidad de ser de un modo determinado” (Ferreter Mora, J., 1969). Con esta idea se advierte que la virtud tiene como condición de existencia a las fortalezas.

Así, la fortaleza de carácter es la configuración de los ingredientes psicológicos (procesos o mecanismos) que definen las virtudes (Peterson, C. y Seligman, M. E. P., 2004).

De ahí que Napurí, R. A. (2008) argumenta que “tras una virtud subyacen fortalezas que permiten identificarla; es decir, la virtud que posee una persona la podemos conocer por las fortalezas que muestra” (p. 13).

Como cualidades más importantes de las fortalezas destacan:

Según Martín, R. P. (2017) éstas son:

- Adquiribles.
- Mensurables.
- Son ejercitadas cuando el contexto las requiere, necesita o facilita (p. 67).

Y de conformidad a Chávez, M. E. G. (2022):

- Se configuran como insumos para enfrentar el día a día.
- Permiten emprender nuevos retos (p. 60).

Se pueden añadir como otros de sus atributos que:

- Son imprescindibles en la configuración del bienestar psicológico.
- Tienen efectos positivos en la vida de las personas.

De lo antedicho resalta que las fortalezas de carácter al ser adquiribles, pueden ser desarrolladas o fortalecidas. Y para contrubuir

en ello, tanto los generadores de políticas públicas educativas podrían dar los primeros pasos incluyendo este tipo de conocimientos en los programas de formación docente, así como los propios docentes, pudieran fomentar su disposición deliberada de participar en su continua preparación a fin de acrecentar éstas potencialidades.

Peterson, C. y Seligman, M. E. P., y otros investigadores, han trabajado en el proyecto VIA de clasificación de las fortalezas de carácter. La clasificación ha sido elaborada a la par de su sistema de evaluación.

Tal clasificación “ha tenido la pretensión de ser lo más exhaustiva y universal posible. Estas fortalezas son el resultado de la búsqueda de los aspectos más valiosos y deseables del ser humano mediante el empleo de diferentes procedimientos empíricos” (González, T. M. P. y Carreres, A. L., 2010, p.p. 18 y 19).

La clasificación es la siguiente:

- Sabiduría y conocimiento: fortalezas cognitivas útiles para la adquisición y uso del conocimiento.
  - Creatividad: pensar en formas nuevas y productivas de hacer las cosas.
  - Curiosidad: tener interés sobre todas las experiencias que están teniendo lugar.
  - Apertura de mente: pensar en las cosas con profundidad y desde todos los ángulos.
  - Amor al aprendizaje: buscar el desarrollo de nuevas destrezas, temas y campos de conocimiento.
  - Perspectiva: ser capaz de proporcionar sabios consejos a otros.
- Coraje: fortalezas emocionales para lograr metas ante la oposición externa o interna.

- Autenticidad: decir la verdad y presentarse a uno mismo de una forma genuina.
- Valor: no amedrentarse ante la amenaza, el desafío, la dificultad o el dolor.
- Persistencia: finalizar lo que se empieza.
- Energía–vitalidad: acercarse a la vida con excitación y energía.
- Humanidad–humanitarismo: fortalezas interpersonales que involucran afectividad<sup>3</sup>, amistad y ayuda a los demás.
- Bondad: hacer favores y ayudar a los demás.
- Amor: valorar las relaciones cercanas con los demás.
- Inteligencia social: ser consciente de los motivos y sentimientos de uno mismo y de los demás.
- Justicia: fortalezas cívicas como fundamento de una vida comunitaria saludable.
- Justicia: tratar a todo el mundo de la misma forma de acuerdo a las nociones de justicia y equidad.
- Liderazgo: organizar actividades de grupo y conseguir que se lleven a cabo.
  - Trabajo en equipo: trabajar bien como miembro de un grupo o equipo.
- Contención–templanza: fortalezas que protegen contra los excesos.
- Capacidad de perdonar: perdonar a

<sup>3</sup> Concepto que engloba al estado de ánimo (tonalidades afectivas generales, no tienen una sola causa específica y actúan de forma difusa y de manera persistente en el tiempo), a las emociones (se asocia a la evaluación de una situación y causa específica, y se caracteriza por una menor duración temporal y una mayor intensidad afectiva, así como una tendencia a la acción) y a las evaluaciones afectivas (es el juicio agradable-desagradable que se realiza sobre objetos sociales) (Rovira, D. P. y Martínez, A. J. C., 1993, p. 134).

aquellos que nos han hecho daño.

- Modestia: dejar que los logros propios hablen por sí mismos.
- Prudencia: ser cuidadoso acerca de las propias decisiones. No hacer o decir cosas de las que luego uno se puede arrepentir.
- Control personal–autorregulación: regular lo que uno siente y hace.
- Espiritualidad–trascendencia: fortalezas que forjan conexiones con un gran universo y proveen significados.
- Apreciación de la belleza y la excelencia: percibir y apreciar la belleza, la excelencia, o la destreza en todos los ámbitos de la vida.
- Gratitud: ser consciente y agradecido de las buenas cosas que suceden.
- Esperanza: esperar lo mejor y trabajar para lograrlo.
- Humor: gusto por la risa y la broma, generar sonrisas en los demás.
- Religiosidad: tener creencias coherentes sobre un propósito más alto y un sentido en la vida (Park, N. y Peterson, C., 2009, p.p. 29 y 30).

En términos generales, las fortalezas tendrían los siguientes beneficios en las personas:

- Son importantes para alcanzar mayores niveles de bienestar (Peterson, C. y Seligman, M. E. P., 2004).
- Su puesta en práctica evidencia la capacidad de trabajar en equipo, el deseo de aprender, la humildad, la perseverancia, el sentido del humor, la creatividad, la curiosidad (Chávez, M. E. G., 2022, p. 60).
- Al centrarse en las virtudes en lugar de los aspectos negativos de la personalidad, provocan un mayor nivel

de felicidad (Cuadra-Peralta, A., et. al., p. 103).

- Permiten resolver problemas y hacer propuestas en los sistemas humanos donde nos desenvolvemos: trabajo, familia, amigos, vecinos, comunidad (Chávez, M. E. G., 2022, p. 60).

Martín, R. P. (2017) compila los estudios con evidencia empírica de los beneficios que se relacionan con el desarrollo de diversas fortalezas al siguiente tenor:

- Fortalezas de bondad y generosidad, amar y dejarse amar, integridad y el trabajo en equipo

Se asocian con:

- Mayor empatía.
- Establecimiento de vínculos promotores de libertad, apoyo y seguridad.
- La configuración de relaciones sociales positivas, siendo éstas últimas un pilar básico para la satisfacción vital (Grinhauz, A. S. y Castro Solano, A., 2014; Ryan, R. y Deci, E. L., 2000; Seligman, M. E., 2011).

- La perseverancia

Se vincula con:

- El optimismo y la esperanza (Kashdan y Yuen, 2007).
- La curiosidad, amor por el conocimiento y la mentalidad abierta

Se relacionan con:

- El logro académico y el éxito escolar, favoreciendo el aprendizaje y motivación intrínseca (Kashdan, T. B. y Yuen, M., 2007).

- La fortaleza de la valentía

Está ligada a:

- Promoción de la salud física y mental (Park, N. y Peterson, C., 2006).

- La autorregulación

Favorece:

- La atención y la concentración.
- La prudencia y la capacidad de perdonar (que reduce la ira y la impulsividad).
- Se relaciona con un desarrollo psicológico positivo y con una mejor adaptación (Cilllesen, A. H. y Rose, A. J., 2005).

- El humor

Se asocia con:

- Una mayor asertividad y competencia en contextos escolares y sociales (Froh, J. J., Yurkewicz, C. y Kashdan, T. B., 2009).

- La gratitud:

Lo hace con:

- La afectividad positiva, el optimismo, el apoyo social y la conducta prosocial<sup>4\*</sup> (Froh, J. J., Yurkewicz, C. y Kashdan, T. B., 2009).

- Las fortalezas relacionadas con la virtud de justicia (imparcialidad, liderazgo o ciudadanía)

Están relacionadas con:

- Mayor autoregulación.
- Empatía.
- Mayor salud (Garaigordobil, M., 2006; Giménez, M., Valverde, C. V. y Torres, G. H., 2010).

- El amor, la esperanza y la vitalidad

Guardan relación con:

- Altos niveles de felicidad (Park y Peterson, 2006).

<sup>4</sup> \* "Conducta voluntaria y beneficiosa para los demás; que se relaciona con el desarrollo emocional y la personalidad; y comprende acciones de ayuda, cooperación y altruismo" (Gallegos, W. A., 2015, p. 38).

- La gratitud

Facilita:

- La creación de vínculos sociales (Park y Peterson, 2006).

## VI. Reflexión final

El procurar conocimientos y el despliegue de las fortalezas de carácter a través de programas de formación docente proveería a los profesionales de la educación de diversos instrumentos para enfrentar las eventualidades que pudieran surgir en el desempeño de sus tareas, y con ello se podría aminorar el estrés laboral, con lo cual no sólo mejoraría su actividad profesional sino también su vida personal.

## VII. Referencias

Aréstegui, F. I. B. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación, 21*(22), 12-22.

Barraza, A. (2007). La formación docente bajo una conceptualización comprensiva y un enfoque por competencias. *Revista Estudios Pedagógicos*, No. 2. Chile: Universidad Austral de Chile.

Castro, P., et. al. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias, 5*(6), 118-128.

Chávez, M. E. G. Aportes de la psicología positiva y la logoterapia. Felicidad y bienestar humano: miradas desde la reflexión, *Investigación* No. 49.

Cillessen, A. H. y Rose, A. J. (2005). Understanding popularity in the peer system. *Current Directions in Psychological Science, 14*(2), 102-105.

Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas: perspectivas en psicología, 2*(2), 311-319.

Cuadra-Peralta, A., et. al. (2010). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Salud & Sociedad, 1*(2), 101-112.

De Lella, C. (2003). Formación docente. Modelo hermenéutico-reflexivo y la práctica profesional. *Revista Decisio*. Otoño.

Díaz Barriga, A. (1988). Investigación educativa y formación de profesores, *Investigación educativa y formación de profesores*.

Ferreter Mora, J. (1969). *Diccionario de Filosofía* (tomo I) . Buenos Aires: Editorial: Sudamericana.

Froh, J. J., et. al. (2009). Gratitude and subjective well-being in early adolescence: Examining gender differences. *Journal of adolescence, 32*(3), 633-650.

Garaigordobil, M. (2006). Intervention in creativity with children aged 10 and 11 years: Impact of a play program on verbal and graphic-figural creativity. *Creativity Research Journal, 18*(3), 329-345.

Giménez, M., Valverde, C. V. y Torres, G. H. (2010). El análisis de las fortalezas psicológicas en la adolescencia: Más allá de los modelos de vulnerabilidad. *Psychology, Society & Education, 2*(2), 97-116.

González, T. M. P. y Carreres, A. L. (2010). Contribuciones de la psicología positiva al ámbito de la profesión docente. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1*(1), 17-24.

- Grinhauz, A. S. y Castro Solano, A. (2014). La evaluación de las virtudes y fortalezas del carácter en niños argentinos: adaptación y validación del Inventario de Virtudes y Fortalezas Para Niños (IVyF Niños).
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), 23-41.
- Kashdan, T. B. y Yuen, M. (2007). Whether highly curious students thrive academically depends on perceptions about the school learning environment: A study of Hong Kong adolescents. *Motivation and Emotion*, 31, 260-270.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca. S. A.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120.
- Luthans, F. y Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Martín, R. P. (2017). Psicología positiva en la escuela: un cambio con raíces profundas. *Papeles del psicólogo*, 38(1), 66-71.
- Martínez Martí, M. L. (2006). El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva. *Clínica y salud*, 17(3), 245-258.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia & trabajo*, 11(32), 37-43.
- Mesurado, B. 2017. Psicología positiva. En: Diccionario Interdisciplinar Austral, editado por Claudia E. Vanney, Ignacio Silva y Juan F. Franck. URL=[http://dia.austral.edu.ar/Psicología\\_positiva](http://dia.austral.edu.ar/Psicología_positiva)
- Namo de Mello, G. (2005). Profesores para la igualdad educacional en América Latina. Calidad y nadie de menos, *Revista Prelac*, No. 1. UNESCO.
- Napurí, R. A. (2008). Psicología positiva: un enfoque emergente. *Temática Psicológica*, (4), 7-20.
- OCDE (2018). Informe del estudio internacional sobre la enseñanza y el aprendizaje, París: OCDE.
- OCDE (2020). El bienestar de los docentes es fundamental para la enseñanza y el aprendizaje. En: <https://www.ei-ie.org/es/item/23237:ocde-el-bienestar-de-los-docentes-es-fundamental-para-la-ensenanza-y-el-aprendizaje>
- OIT (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el programa de trabajo decente, Informe de la reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra: OIT.
- OMS (2023). Estrés. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=Las%20situaciones%20estresantes%20pueden%20causar,nuestro%20desempeño%20educativo%20o%20laboral.>

- Park, N. y Peterson, C. (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the values in action inventory of strengths for youth. *Journal of adolescence*, 29(6), 891-909.
- Park, N. y Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of college and character*, 10(4), 1-10.
- Parra, M. (2005). Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente, *Revista PRELAC* No 1, julio, UNESCO, Santiago, 135-145.
- Pavié Nova, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado: REIFOP*, 14(1), 67-80.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios gerenciales*, 29(129), 445-455.
- Peterson, C. y Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification* (Vol. 1). Oxford: Oxford University Press.
- RAE. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. España. En: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
- Rivas, P. (2004). La formación docente, realidad y retos en la sociedad del conocimiento. *Revista Educere*. Año 8, No. 24. Venezuela: Universidad de los Andes.
- Rovira, D. P. y Martínez, A. J. C. (1993). Afectividad, cognición y conducta social. *Psicothema*, 5 (Sup), 133-150.
- Ryan, R. y Deci, E. L. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Salanova, M., et. al. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo*, 35, 22-30.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.