



Escuela de Trabajo Social

**“Causas de la Sobrecarga Laboral Docente de la Escuela María
Luisa Sepulveda de la comuna de Quilicura del año 2024”**

Tesina para optar al GRADO de Licenciado en Trabajo Social

Profesora Guía:

Fuentes Palma Mabel

Estudiante:

Sánchez Cabello Hernan Leonardo

**Santiago de Chile
Enero - 2026**

Dedicatoria

Dedico este trabajo, fruto de mi esfuerzo, constancia y perseverancia, en primer lugar, a mi esposa Natalia Rosales, por su amor incondicional, paciencia y apoyo permanente durante todo este proceso. Gracias por sostenerme en los momentos de cansancio, por creer en mí incluso cuando las fuerzas parecían disminuir y por ser mi compañera fiel en cada desafío. A mis queridos hijos, Konstanza, Eduardo y Maitte, quienes son mi mayor motivación y el motor que impulsa cada uno de mis logros. Su alegría, comprensión y cariño han sido el impulso necesario para culminar esta etapa tan importante de mi formación profesional. Cada sacrificio realizado tiene sentido al pensar en ustedes y en el ejemplo que deseo entregarles.

Este logro no es solo mío, sino de nuestra familia, que ha sabido acompañarme con amor, paciencia y comprensión en este camino.

Con todo mi amor y gratitud.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco profundamente a mi esposa, Natalia Rosales, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante durante todo este proceso académico. Su comprensión en los momentos de mayor exigencia fue fundamental para culminar esta etapa. Gracias por sostenerme, motivarme y creer siempre en mis capacidades.

A mis queridos hijos, Konstanza, Eduardo y Maitte, quienes son el motor de mi vida y la inspiración permanente para superarme. Cada esfuerzo realizado tiene como propósito entregarles un ejemplo de perseverancia, responsabilidad y compromiso. Gracias por su amor, por su paciencia y por comprender las horas dedicadas a este proyecto.

Agradezco sinceramente a los docentes que participaron en las entrevistas, quienes con total disposición, honestidad y compromiso compartieron sus experiencias, reflexiones y vivencias en torno a la temática de la sobrecarga laboral. Sin su valioso testimonio, esta investigación no habría sido posible.

Asimismo, expreso mi reconocimiento a cada profesional que, con su sabiduría, experiencia y conocimiento, aportó significativamente al desarrollo de esta tesina. Sus orientaciones teóricas y prácticas enriquecieron el análisis y permitieron profundizar la comprensión de la problemática abordada.

Finalmente, agradezco a todos quienes, de una u otra manera, contribuyeron a la realización de este trabajo, que representa no solo un logro académico, sino también un compromiso con la mejora del bienestar docente y la calidad educativa.

Con gratitud y respeto.

<u>Índice</u>	Pág.
Portada	1
1. Índice	2
2. Introducción	3
3. Justificación	4
3. Planteamiento del Problema	7
4. Pregunta de Investigación	9
4.1. Objetivo General	9
4.2. Objetivos Específicos	10
Marco Teórico	10
1. Definiciones de sobrecarga y conceptos asociados	11
1.2. Estrés laboral	11
1.3. Burnout	11
1.4. Satisfacción laboral	11
Análisis de las definiciones	13
Relación entre conceptos	14
Concepto que refleja la idea a trabajar	14
1.2. Causas de la sobrecarga laboral en docentes de Chile	15
1.3. Modelo Demanda–Control–Apoyo Social (Karasek, 1979)	17
2.0 Contextualización	19
3.0 Modelo de Desempeño Laboral de Hackman y Oldham	21
Características del Trabajo	21
4.0 Síndrome de Burnout como desgaste en los docentes	23
5.0 La sobrecarga laboral en docentes y el rol del trabajo social	24
6.0 Marco Metodológico	29
7.0 Enfoque Epistemológico	30
8.0 Diseño Muestral	32
9.0. Tipo de Muestreo	32
1.0. Unidad de Análisis	33
1.1. Técnicas de Recolección de Datos	33
1.2. Variables	34
1.2. Cuadro de operacionalización de variables	35
1.3. Técnica de Análisis de la Información	37
1.4. Análisis Descriptivo e Interpretativo	40
1.5. Dimensión: Sobrecarga laboral docente	40
2.0. Consecuencias de la sobrecarga laboral	41
2.1. Interpretación	42
1.0. Recomendaciones para trabajar la sobrecarga laboral	42
1.2. Conclusión del análisis	43
1.3. Dimensiones sobrecarga laboral en docentes	44
1.4. Consecuencias sobrecarga laboral docente	45
1.5. Consecuencias	45
1.6. Recomendaciones sobrecarga	46
1.7. Código lingüístico (Recomendaciones sobrecarga)	46

2.0. Conclusión	48
2.1. Conclusiones del objetivo Especifico.....	49
2.2. Exceso de tareas y carga administrativa.....	49
2.3. Falta de apoyo institucional y liderazgo directivo.....	49
2.4. Condiciones laborales precarias y exigencias emocionales.....	49
2.5. Falta de recursos materiales e infraestructura.....	50
2.6. Conclusión objetivo específico.....	50
2.7. Consecuencias físicas.....	50
2.8. Consecuencias emocionales.....	50
3.0. Consecuencias pedagógicas.....	51
3.1. Afectación de la calidad de la educación.....	51
3.2. Conclusión del objetivo específico.....	51
3.3. Optimización de la gestión del tiempo institucional.....	51
4.0. Fortalecimiento del apoyo institucional.....	52
4.1. Desarrollo de habilidades socioeconómicas y autocuidado docente.....	52
4.2. Promoción de un clima laboral colaborativo.....	52
4.3. Intervención desde el Trabajo Social.....	53
5.0. Referencia Bibliográfica.....	54
6.0. Anexos	

Resumen

La presente tesina, titulada “*Causas de la Sobrecarga Laboral Docente de la Escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura del año 2024*”, tiene como propósito identificar las causas que generan sobrecarga laboral en los docentes de dicho establecimiento, con la finalidad de contribuir a la mejora de la calidad educativa y al bienestar laboral del profesorado.

La investigación surge a partir de la preocupación por las condiciones laborales que enfrentan los docentes en un contexto de alta vulnerabilidad social, caracterizado por falta de recursos, deficiencias en infraestructura, inestabilidad laboral y exigencias administrativas crecientes. Estas condiciones impactan no solo el desempeño profesional, sino también la salud física, emocional y mental de los educadores, manifestándose en estrés, agotamiento, ansiedad y posibles cuadros de burnout.

El estudio se sustenta en un enfoque metodológico cualitativo, basado en la corriente epistemológica fenomenológica, que busca comprender las experiencias vividas y los significados que los propios docentes atribuyen a la sobrecarga laboral. A través de entrevistas y el análisis de discursos, se indaga en las percepciones, vivencias y estrategias de afrontamiento que desarrollan frente a la presión institucional, el exceso de tareas administrativas, la falta de autonomía y la escasez de recursos.

El marco teórico aborda conceptos como sobrecarga laboral, estrés, burnout y satisfacción laboral, incorporando aportes de autores como Paulo Freire, quien plantea la necesidad de una pedagogía crítica y de justicia social, así como teorías organizacionales que explican cómo las condiciones estructurales influyen en la motivación y el desempeño docente.

Los hallazgos evidencian que la sobrecarga laboral se relaciona principalmente con la acumulación de tareas fuera del horario laboral, exigencias administrativas constantes, presión por resultados institucionales, falta de recursos y escasa retroalimentación efectiva. Asimismo, se identifican consecuencias tanto físicas como psicológicas que afectan la calidad de vida de los docentes y su desempeño profesional.

Finalmente, la investigación propone recomendaciones orientadas a la gestión del tiempo, fortalecimiento del apoyo institucional, mejora en la distribución de responsabilidades y generación de espacios de contención y autocuidado, con el objetivo de prevenir el desgaste profesional y promover un entorno laboral más saludable.

Introducción

La presente investigación se centra en la sobrecarga laboral de los docentes de la “Escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura en el año 2024”. Hablar de docencia no solo se refiere a la entrega de aprendizajes, sino, es un conjunto de habilidades que un docente debe ser capaz de entregar, bajo esta descripción, es necesario conocer los costos personales que conlleva ejercer esta profesión en la Escuela María Luisa Sepúlveda de Quilicura (EMLS).

Al conocer la contextualización de la EMLS, nos podemos hacer una hipótesis de la situación tanto laboral como emocional que los docentes deben sortear en este establecimiento día a día.

Esta investigación busca visualizar las condiciones laborales que actualmente presentan los docentes de dicho establecimiento, haciendo énfasis en la falta de infraestructura, de recursos, de estabilidad laboral y por qué no mencionarlo la inseguridad diaria que enfrentan al trabajar en este establecimiento, el cual está inserto en un lugar vulnerable de la comuna de Quilicura, a raíz de todo lo antes mencionado, bajo una encuesta informal se pudo evidenciar que la mayoría de los docentes trabajan con angustia, impotencia y frustración”.

Es por esto que es importante conocer la sobrecarga laboral de los docentes de la EMLS, haciendo énfasis en las causas que provocan dicha sobrecarga y las consecuencias de estas, las cuales pueden ser, el agotamiento, el estrés, ansiedad. Cansancio, pérdida de energía, Dolor en la espalda, Depresión, Dolores de cabeza, hipertensión, insomnio, Caída de cabello, Obesidad, Cambios de humor, autoestima, entre otras.

3. Justificación

La investigación se realiza para identificar y comprender las causas de la sobrecarga laboral en los docentes de la Escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura, considerando el contexto de vulnerabilidad social, las condiciones laborales y las exigencias institucionales en las que desarrollan su labor. A partir de ello, busca visibilizar las consecuencias físicas, emocionales y pedagógicas que dicha sobrecarga genera en los docentes y proponer recomendaciones que contribuyan a mejorar su bienestar laboral y la calidad del proceso educativo.

Con la realización de esta investigación buscamos identificar una posible sobrecarga laboral en los docentes de la EMLS, con la finalidad de contribuir a la creación de un entorno laboral saludable y sostenible para los docentes de dicha escuela.

Existe un tema que está generando preocupación en muchos docentes que podrían estar enfrentando una carga excesiva de trabajo y es el tema del **(El Incremento de Trabajo en Docentes)**, esto no solo se incluye en la enseñanza en sí, sino también la planificación de clases, la evaluación de estudiantes, la atención a la diversidad, la participación en reuniones, capacitaciones y la atención de apoderados, entre otras responsabilidades. Esta situación podría estar llevando a altos niveles de desgaste tanto en la salud de los docentes como en la calidad de la enseñanza que estos entregan a los estudiantes, sin dejar de mencionar que, al tener una posible sobrecarga laboral, muchas de las funciones se trasladan a los hogares generando otras problemáticas en el plano personal y familiar.

En términos más concretos, la investigación sirve para:

- **Diagnosticar** los factores que influyen en la sobrecarga laboral docente (carga administrativa, falta de recursos, apoyo institucional insuficiente, contexto vulnerable).
- **Analizar** las consecuencias de esta sobrecarga en la salud, el desempeño profesional y la calidad de la educación.
- **Orientar acciones e intervenciones**, especialmente desde el **Trabajo Social**, que permitan reducir la sobrecarga, fortalecer el autocuidado docente y promover un entorno laboral más saludable y sostenible.

Diversos autores han señalado que la sobrecarga laboral docente *“Se refiere a un exceso en la carga de trabajo o exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades que debe efectuarse en un determinado tiempo”* (Pérez, 2013).

Otro autor nos entrega otra definición respecto a la temática, *“La sobrecarga de trabajo, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, disminuye la capacidad de las personas para enfrentarse a las demandas laborales. La sobrecarga se ha relacionado consistentemente con el burnout, principalmente con la dimensión de desgaste emocional”* (Tejada & Gómez, 2012).

Para contextualizar esta investigación haremos una pequeña descripción de la EMLS, la población estudiantil fluctúa entre 500 estudiantes, desde pre básica a 8° Básico, siendo la mayor parte de estos de nacionalidad extranjera, el establecimiento cuenta con un total 90 trabajadores, entre ellos paradocentes, directivos, auxiliares, profesionales de la educación y docentes.

Nuestra escuela, sujeto de investigación, esta inserta en un sector vulnerable de la comuna, con altos índices de consumo de drogas, alcohol y delincuencia.

- Indicadores de pobreza de la comuna de Quilicura:

Unidad Territorial	Tasa de Pobreza por ingresos, personas (%)	
	Casen 2017	Casen 2022
Comuna de Quilicura	5,7	5,2
Región Metropolitana de Santiago	5,4	4,4
País	8,5	6,5

Fuente: Encuesta CASEN 2017 y 2022, MDS

Bajo la descripción anterior no es difícil imaginarse que en este establecimiento hay falta de insumos pedagógicos, al igual que una mala infraestructura del establecimiento, ya que lamentablemente se producen robos constantemente dentro del establecimiento.

“Basta de Indiferencia María Luisa grita con fuerza” es la consigna de apoderados del establecimiento que fue víctima del vandalismo y la delincuencia que día a día crece en Quilicura” (conectadostvonline, 2023).



Uno de los aspectos importante de la sobrecarga laboral en docentes tiene que ver con la organización de sus horas lectivas y no lectivas, Las primeras se entienden como aquellas en que se desarrolla la docencia en el aula y las segundas, como las horas en que el docente ejerce labores administrativas, planificaciones, reuniones, atención de apoderados, preparación de material concreto, capacitaciones, llenado de libros etc.

Sin embargo, suelen aparecer dos problemas: por un lado, las tareas que realizan los docentes durante las horas no lectivas no siempre se relacionan con el aprendizaje de los estudiantes y, por otro, las actividades no siempre alcanzan a ser completadas en el tiempo asignado dentro de la jornada laboral, por lo que deben realizarse en los hogares, lo cual es una carga laboral extra.

A raíz de todo lo expuesto anteriormente se hace imperiosa una investigación que identifique la sobrecarga laboral de los docentes de la escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura y como impacta en la vida de los profesionales de la educación, proporcionando información valiosa para mejorar el bienestar laboral y la calidad de la educación de los docentes.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los docentes que trabajan en la EMLS de Quilicura, tiene una mayor probabilidad de presentar una sobrecarga laboral, ya que la falta de recursos y el apoyo del sostenedor en este caso la municipalidad de Quilicura, mantienen en una presión constante al docente que deben cumplir objetivos y estándares propios del currículo nacional, tales como, Tecnologías de la información y la Comunicación, “TICs”, material visible, sin dejar de mencionar la falta de conectividad y de espacios apropiados para realizar trabajos administrativos de una manera cómoda y eficaz.

Dentro de los factores de riesgo psicosociales se encuentran las condiciones intralaborales, concebidas como *“Un conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan las actividades y las relaciones laborales”* (Garrido, Blanch, Uribe, Flórez, & Pedrozo, 2011, p. 175); así mismo, los autores citando a la Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo mencionan que estas pueden incidir de manera directa en la salud de los trabajadores, el compromiso, la satisfacción, la calidad de su trabajo, el desempeño, entre otros.

Como se ha descrito, la EMLS, esta inserta en un contexto vulnerable entendiendo que también se presentan conflictos tanto con apoderados como con estudiantes a diario, lo que también es una variante más para la sobrecarga laboral de los docentes, ya que deben ocupar horas destinadas a otras actividades para solucionar dichas problemáticas.

Es fundamental identificar todos los focos que pueden contribuir a una sobre carga laboral en los docentes, se podría estar evidenciando en un agotamiento en las labores y en el

desarrollo de las actividades académicas producto del contexto y las dificultades que conlleva desarrollar un trabajo óptimo y con buenos resultados.

Otro elemento a considerar es el contexto en que los profesionales de la educación desarrollan su labor. No se puede dejar fuera el perfil de los estudiantes en situación de vulnerabilidad (Índice de vulnerabilidad 82%, Quilicura educa, DAEM, 2018) que se educan diariamente en el establecimiento, y en algunos casos familias con claro problemas de alfabetización, algunas veces con problemas de salud, drogas y delincuencia, pero en la mayoría de los casos son personas carentes de recursos económicos que se ven en la necesidad de sopesar el día a día solicitando ayuda para apalear su angustiada situación, la cual las mantiene en un nivel de preocupación y desesperación que se da a conocer no de la mejor manera, además de la gran cantidad de apoderados que llegan todos los días al establecimiento para reunirse con los profesionales y buscar alguna intervención para los estudiantes.

La Fundación Educación 2020, en tiempos de pandemia puso en marcha una política de prevención del Coronavirus en los establecimientos de educación reconociendo el rol social de los profesionales de la educación, esto motiva la idea de que el autocuidado fuese un método para cuidarse de la carga laboral que muchos docentes mantienen día a día en el país". (2020, 2020).

Según un estudio de Elige Educar realizado en 2018, 1 de cada 2 profesores en Chile dice estar estresado. Falta de tiempo para preparar, revisar y diseñar sus actividades pedagógicas, el enfrentar nuevos problemas y desafíos para los cuales no se sienten necesariamente preparados, entre otras cuestiones, son algunos de los factores causales de este problema" (Docentes, 2018).

Otro estudio nos indica que, "39% de los docentes destina 1 a 2 horas diarias a estar con su familia, 43,8% de los docentes duerme menos de seis horas diarias, 34% de los docentes tiene entre 1 a 2 horas a la semana para realizar actividades recreativas y de esparcimiento". (Eduglobal, 2022).

Este descubrimiento también lo había revelado un estudio similar que realizó el Grupo Educar con Adimark Gft años 2017, en el cual se indicó que “los docentes son profesionales que disfrutan de su trabajo en las aulas; sin embargo, se ven inmersos en un sistema que dificulta su óptimo desempeño”, Catherine Flores (2020) académica del Departamento de Educación de la Facultad de Humanidades de la Usach, refiere que se trata de un factor esencial, especialmente si consideramos que en ellos se deposita la confianza de formar a los futuros ciudadanos de este país. según Catherine Flores es posible que estemos en presencia del denominado “síndrome de burnout”, también conocido como síndrome de desgaste profesional, el cual se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo a diario (Flores,2020).

Esto lleva a comprender que, si los profesionales de la educación continúan al ritmo de trabajo que actualmente tienen, podrían a futuro sufrir algún tipo de desgaste en sus labores académicas y repercutiendo en el ámbito personal.

4. Pregunta de investigación.

- ¿Cuáles son las causas de la sobrecarga laboral de los docentes de la escuela María Luisa Sepúlveda de la Comuna de Quilicura en el año 2024?

4.1 Objetivo General:

- Identificar las causas de la sobrecarga laboral en docentes de la EMLS, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y el bienestar laboral de los docentes.

4.2 Objetivo Específicos:

- Identificar los factores que influyen en la sobrecarga de los Docentes de la Escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura.
- Describe las consecuencias de la sobrecarga laboral en los docentes de la escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura.
- Sugerir recomendaciones para trabajar la sobrecarga en los Docentes de la Escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura.

Marco teórico

En la presente investigación, se busca dar sustento a una problemática que cada día sigue afectando de manera silenciosa a miles de trabajadores en Chile, estamos hablando de la sobrecarga laboral en docentes y para llevar a cabo esta investigación se revisara diferentes estudios internacionales y nacionales, con el objetivo de poder comprender como la sobrecarga puede afectar a los trabajadores y en especial a docentes.

En Chile, los docentes enfrentan una serie de desafíos que pueden contribuir a la sobrecarga laboral, como la falta de recursos, la burocracia y la presión para cumplir con los objetivos educativos y lo que conlleva ser un docente con responsabilidad y autorreflexión en las aulas.

La docencia como profesión aparece recién en las últimas décadas, antes primaba una tradición identitaria magisterial funcionaria y técnica, que transitó desde el apostolado propio de la escuela gestionada por las iglesias hacia una comprensión del docente como funcionario público.

Cuando el *“Estado irrumpe en la educación se instala la concepción de docente como técnico, y solo en las últimas décadas se ha iniciado un camino hacia una comprensión profesional”* (Núñez, 2004).

Según Paulo Freire en su obra *“La educación como practica de libertad, destaca la importancia que la autorreflexión y la conciencia crítica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde ser docente implica no solo transmitir conocimiento sino también promover la reflexión crítica y la conciencia social”* (Freire, La educación como practica de libertad, 1965).

1.1. Definiciones de sobrecarga y conceptos asociados

La sobrecarga laboral en su constructo que se define como la situación en la que un trabajador se ve obligado a realizar un exceso de trabajo, responsabilidades o tareas que superan su capacidad para cumplir con ellas de manera efectiva y eficiente.

También algunos autores nos dicen que la sobrecarga laboral, *“Es básicamente un proceso de pérdida lenta, pero a la vez considerable, del compromiso y la implicación del trabajador en la tarea que realiza”*, (Albaladejo, Villanueva, Astasia, Ortega & Domínguez, 2004; Salanova & Llorens, 2008; Hederich, Caballero & Palacio, 2009; Pérez, 2013; Puentes & Cruz, 2017).

Otros conceptos de autores que se relacionan con la temática nos hablan de *“La sobrecarga de trabajo se refiere a un exceso en la carga de trabajo ya sea a través del exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades que debe efectuarse en un determinado tiempo”* (Pérez, 2013). *“La sobrecarga de trabajo, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, disminuye la capacidad de las personas para enfrentarse a las demandas laborales y a la vez se relaciona consistentemente con el burnout, principalmente con la dimensión de desgaste emocional”* (Tejada & Gómez, 2012).

Por último, quiero exponer estos conceptos que se relacionan con esta investigación que son Estrés laboral: Estado de tensión y ansiedad que se produce como resultado de la sobrecarga laboral. Según un autor define estrés laboral como *“La respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que se le haga, considerando que el estrés laboral es una respuesta natural del cuerpo a las demandas del trabajo”* (Selye, 1979).

Otro autor que habla del estrés laboral nos dice que *“El estrés laboral es una respuesta psicológica y fisiológica a las demandas del trabajo que exceden las capacidades del individuo y que considera que el estrés se produce cuando las demandas del trabajo son altas y el control sobre el trabajo es bajo”* (Karasek, 1979)

- Burnout: síndrome de agotamiento emocional y físico que se produce como resultado de la sobrecarga laboral prolongada.

Para hablar del síndrome de burnout es necesario saber a qué se refiere, para esto conoceremos algunas definiciones de autores que se han pronunciado de sus efectos y conceptos del Burnout, entre ellos está un autor importante en esta materia que nos dice que *“El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que se produce como resultado de una exposición prolongada a situaciones de estrés laboral”* (Freudenberger, 1974).

El burnout, también conocido como síndrome de agotamiento profesional, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que puede experimentar un docente debido a la sobrecarga laboral y el estrés crónico en el trabajo.

El burnout se define como un estado de agotamiento que se caracteriza por generar un estado de agotamiento emocional que incluye sentimientos de agotamiento, vacío y falta de energía.

En los docentes este síndrome genera despersonalización, sentimientos de distancia y desvinculación de los estudiantes, colegas y la tarea docente, falta de realización personal, sentimientos de ineficacia y falta de logro en la tarea docente.

También tenemos algunas citas de autores que han visto el burnout en la sobrecarga laboral como un fenómeno a estudiar. Katheryn R. Wentzel: "El burnout puede tener consecuencias negativas para los docentes, incluyendo la disminución de la motivación, la satisfacción laboral y la eficacia en el aula" (Wentzel, 2015).

Michael T. Huber: "El burnout es un problema complejo que requiere una solución integral que involucre a los docentes, las escuelas y las políticas educativas" (Huber, 2018).

Ana Isabel de Haro: "El burnout es un problema de salud ocupacional que puede tener consecuencias graves para los docentes, incluyendo la depresión, la ansiedad y la enfermedad cardiovascular" (De Haro, 2016).

María del Carmen Pérez-Fuentes: "El burnout puede ser un obstáculo significativo para la implementación de prácticas educativas innovadoras y efectivas" (Pérez-Fuentes, 2019).

Es importante destacar que estas citas son solo algunas de las muchas que se han escrito sobre el burnout en la sobrecarga laboral en docentes.

- Satisfacción laboral: Grado en el que un trabajador se siente satisfecho con su trabajo y su entorno laboral.

Uno de los autores que nos introduce en el mundo de la satisfacción laboral y nos conceptualiza como *"El grado en que un individuo se siente satisfecho con su trabajo, identificando los factores que influyen en la satisfacción laboral, como lo es la higiene, condiciones de trabajo, salario y seguridad, así como lo es el factor motivacional"* (Herzberg, 1959).

Análisis de las Definiciones

1. Sobrecarga laboral: La definición de sobrecarga laboral se refiere a la situación en la que un trabajador se ve obligado a realizar una cantidad excesiva de trabajo en un período determinado. Esta definición es relevante para nuestro estudio, ya que se enfoca en la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.

2. Estrés laboral: La definición de estrés laboral se refiere a la respuesta fisiológica y psicológica que experimenta un trabajador cuando se enfrenta a demandas laborales excesivas o insostenibles. Esta definición es relevante para nuestro estudio, ya que se enfoca en la respuesta del trabajador a la sobrecarga laboral.

3. Burnout: La definición de burnout se refiere a la situación en la que un trabajador se siente emocionalmente agotado, desmotivado y sin energía para realizar su trabajo. Esta definición es relevante para nuestro estudio, ya que se enfoca en las consecuencias a largo plazo de la sobrecarga laboral.

4. Satisfacción laboral: La definición de satisfacción laboral se refiere a la percepción que tiene un trabajador sobre su propio trabajo y su entorno laboral. Esta definición es relevante para nuestro estudio, ya que se enfoca en la relación entre el trabajador y su trabajo.

Relación entre los Conceptos

Los conceptos de sobrecarga laboral, estrés laboral, burnout y satisfacción laboral están relacionados entre sí. La sobrecarga laboral puede generar estrés laboral, el cual a su vez puede llevar al burnout, logrando que la satisfacción laboral se vea afectada por la sobrecarga laboral y el estrés laboral.

Concepto que Refleja la Idea que se debe trabajar

En base a las definiciones y la relación entre los conceptos, podemos decir que el concepto de estrés laboral refleja la idea que queremos trabajar. El estrés laboral es un problema común entre los docentes, y puede tener consecuencias negativas para su salud y bienestar. Al estudiar el estrés laboral en los docentes, podemos identificar las causas y consecuencias de este problema, y desarrollar estrategias para reducirlo y mejorar la calidad de vida de los docentes.

En base a los conceptos anteriores podemos decir que la sobrecarga laboral se define como la situación en la que un trabajador se ve obligado a realizar un exceso de trabajo,

responsabilidades o tareas que superan su capacidad para cumplir con ellas de manera efectiva y eficiente.

Esta definición es relevante para la investigación, ya que se enfoca en la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.

A la vez el estrés laboral genera una respuesta fisiológica y psicológica donde el trabajador experimenta un exceso de demandas laborales insostenibles. Este análisis se vuelve relevante para el proceso de comprensión del fenómeno, ya que se enfoca en la respuesta del trabajador a la sobrecarga laboral.

Comprendiendo los conceptos que ya analizamos podemos mencionar también al burnout como un factor de consecuencia adicional a la sobrecarga laboral que los docentes posiblemente puedan tener y esto se refleja en su definición trabajada como la situación en la que un trabajador (Docente), se siente emocionalmente agotado, desmotivado y sin energía para realizar su trabajo, enfocando sus consecuencias a largo plazo.

Cada concepto mencionado sustenta la investigación y le da comprensión a los fundamentos que conlleva una sobrecarga laboral, donde es sometido al contexto de la docencia un área que está llena de misterios e interrogantes que esta investigación revelara, visibilizando el fenómeno y exponiendo las razones de por qué la sobrecarga laboral afecta a docentes del establecimiento que se menciona en esta investigación.

1.2. Causas de la sobrecarga laboral en docentes de Chile.

El colegio María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura, se encuentra en un contexto de vulnerabilidad social y económica que puede afectar al docente en su trabajo de varias maneras:

El docente tiene un impacto en el trabajo ya que el entorno mantiene vulnerabilidad social y económica esto lleva a que los docentes reaccionen al estrés y ansiedad afectando en el tiempo su salud mental y emocional.

Con el tiempo y a raíz del contexto que están inmerso los docentes podrían comenzar a desarrollar altos índices de desmotivación y desgaste profesional, posiblemente por la falta

de recursos y oportunidades en la comuna lo que puede afectar su capacidad para enseñar y apoyar a sus estudiantes.

Todas las problemáticas que se mencionan podrían estar dificultando las relaciones con los estudiantes, donde la vulnerabilidad social y económica comienzan lentamente a generar posibles barreras para evitar que los docentes establezcan relaciones efectivas con sus educandos, lo que afecta sustantivamente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Producto de este flagelo y de los muchos problemas que conlleva el trabajar en un entorno de vulnerabilidad social, las instituciones no priorizan el apoyo tanto material como emocional, que el docente pueda necesitar para desarrollar sus funciones de manera efectiva, logrando un aprendizaje significativo para los estudiantes, esa ambigüedad problematiza aún más el que hacer del docente lo que conlleva que tanto la salud mental y emocional del docente se vea afectada permanentemente.

Es importante que el colegio María Luisa Sepúlveda, reciba apoyo constante de las autoridades educativas, para poder así, bajar la carga emocional de los profesionales.

Otro factor a considerar es la burocracia y tramitología excesiva que se debe cumplir, la cual va entorpeciendo y atrasando el trabajo del docente que no logra avanzar y desarrollar sus funciones en las aulas produciéndole un estrés al recibir una presión para cumplir con los objetivos educativos y los estándares de calidad.

- Carga de trabajo excesiva y horarios extensos.

Según el Psicólogo e investigador de la Universidad de Chile, el doctor Cristian Oyarzun "La evidencia muestra que estas condiciones son predictores de la rotación laboral, de problemas de salud y del desempeño", en ese sentido, el psicólogo y académico Rodrigo Cornejo, también investigador de la Red de estudios del trabajo docente y director del Observatorio Chileno de Políticas Educativas (OPECH), señala que ha investigado este tema hace más de 20 años, develando las complejas situaciones laborales en las que permanecen las y los profesores.

"Hay bastante claridad en que las condiciones laborales que enferman incluyen la sobrecarga excesiva, la exigencia emocional, la falta de ayuda, la falta de autonomía y, sobre todo, la carencia de sentido en el trabajo. Por lo tanto, es necesario apuntar a estas condiciones laborales, enfocándose en trabajar con apoyo y autonomía".

Como análisis en esta investigación se puede decir que; la burocracia y tramitología excesiva pueden entorpecer el trabajo del docente, generando estrés y dificultades para desarrollar sus funciones en las aulas. Esto puede llevar a una carga de trabajo excesiva y horarios extensos, lo que puede afectar la salud y el desempeño de los docentes del establecimiento.

La presión por cumplir con los objetivos educativos y los estándares de calidad, puede generar estrés y ansiedad en los docentes. Esto generando una sobrecarga de trabajo y una falta de autonomía para tomar decisiones en el aula.

Como se agregó anteriormente en una cita del psicólogo y académico Rodrigo Cornejo, el cual menciona que las condiciones laborales que están enfermando al profesorado es la sobrecarga excesiva, la exigencia emocional, la falta de ayuda, la falta de autonomía y la carencia de sentido en el trabajo, esto sugiere que es necesario apuntar a que las condiciones laborales deben mejorar, y por consecuencia la salud y el desempeño del docente tendrá un impacto positivo, viéndose demostrado en la calidad de la educación que se está entregando.

1.3. El modelo de demanda control apoyo social de Robert Karasek: (1979) es un sociólogo y psicólogo americano que formuló el modelo demanda de control explicativo del estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. El control sobre el trabajo hace mención al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: las oportunidades de desarrollar habilidades propias y la autonomía para tomar decisiones en el trabajo.

Las oportunidades de desarrollar habilidades propias tienen una doble vertiente: obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas, y hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados), es decir, al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. *“La autonomía se refiere a la capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento, es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades”* (Vega, 1998).

Es también importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo, en la formulación de Karasek, las exigencias psicológicas tienen una concepción esencialmente cuantitativa, donde el volumen de trabajo tiene relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. (pausas activas).

Todo esto hace referencia a cuánto se trabaja, a la cantidad y volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.

Realizando el análisis respecto al modelo de demanda-control-apoyo social de Robert Karasek (1979), podemos decir que tiene una estrecha relación con la investigación sobre la sobrecarga laboral docente donde se destaca la importancia de las demandas psicológicas en el trabajo, como la presión de tiempo, el volumen de trabajo y las interrupciones imprevistas.

Estas demandas pueden ser particularmente altas en el trabajo docente, donde los profesores deben manejar múltiples tareas y responsabilidades al mismo tiempo.

El control sobre el modelo de Karasek también destaca la importancia sobre el trabajo, incluyendo la autonomía para tomar decisiones y el control sobre las pausas y el ritmo de trabajo. Los docentes que tienen más control sobre su trabajo pueden experimentar menos estrés y sobrecarga laboral.

El apoyo social en el modelo de Karasek también destaca la importancia, en el trabajo, incluyendo el apoyo de los colegas y supervisores. Los docentes que reciben más apoyo social pueden experimentar menos estrés y sobrecarga laboral.

El estrés laboral en el amplio modelo de Karasek sugiere que la combinación de altas demandas psicológicas y bajo control sobre el trabajo puede llevar a altos niveles de estrés laboral.

Con la teoría de Karasek se logra identificar las demandas psicológicas, en la investigación sobre la sobrecarga laboral docente se identifica los procesos de deterioro psicológico y físico en el contexto de trabajo.

Karasek con su teoría es posible evaluar el control sobre el trabajo que tienen los docentes y cómo esto afecta su experiencia de sobrecarga laboral donde se puede proponer examinar el apoyo social que reciben los docentes y cómo esto afecta su experiencia en una posible sobrecarga laboral.

Con cada una de estas teorías se pueden desarrollar estrategias de intervención para reducir la sobrecarga laboral docente, como por ejemplo crear programas de apoyo social y estrategias para aumentar la satisfacción laboral en los docentes.

2. Contextualización

La investigación que se presenta a continuación se desarrollará en el contexto de la Escuela María Luisa Sepúlveda (EMLS), ubicada en la comuna de Quilicura, específicamente en la población Parinacota. Esta escuela, situada en Calle Las Garzas #590, es un establecimiento educativo que forma parte del sistema educativo público chileno.

En este sentido, es importante destacar que la comuna de Quilicura se encuentra en la Región Metropolitana de Santiago, y es caracterizada por ser una zona urbana con una población diversa y heterogénea. La población Parinacota, donde se ubica la escuela, es una de las muchas poblaciones que componen la comuna, y es conocida por su rica historia y su identidad cultural.

La población Parinacota de la comuna de Quilicura es una zona urbana con características sociales y económicas específicas. Según un estudio de rehabilitación de la población Parinacota, se puede inferir que la zona ha experimentado cambios significativos en términos de urbanización y crecimiento poblacional, (*Arévalo, 2004*)

En cuanto a la distribución de la población, la comuna de Quilicura cuenta con una población de aproximadamente 210.410 habitantes, según el Censo de 2017. La población de la comuna se distribuye en diferentes grupos de edad, con un porcentaje significativo de población en edad laboral.

Es importante destacar que la comuna de Quilicura enfrenta desafíos en términos de equipamiento básico, como educación, salud y seguridad, según un estudio de diagnóstico comunal ³. Esto puede tener un impacto en la calidad de vida de la población Parinacota y de la comuna en general.

En resumen, la población Parinacota de la comuna de Quilicura es una zona urbana con características sociales y económicas específicas, que enfrenta desafíos en términos de equipamiento básico y crecimiento poblacional.

La Escuela María Luisa Sepulveda, como establecimiento educativo, juega un papel fundamental en la formación y el desarrollo de los estudiantes de la zona, y es en este contexto donde se desarrollará la presente investigación.

La población estudiantil del establecimiento educativo fluctúa entre 500 estudiantes, desde pre básica a 8° Básico, además de Modalidad especial, en donde hay cursos desde 1° a 8° Básico, para luego seguir con los talleres laborales, en donde los estudiantes pueden permanecer hasta que cumplan 26 años de edad.

La mayor parte de los estudiantes del siglo regular es de nacionalidad extranjera, no así la modalidad especial, que en su mayoría son chilenos.

El establecimiento cuenta con un total de 90 trabajadores, entre ellos paradocentes, directivos, auxiliares, profesionales de la educación y docentes.



Fuente: Municipalidad de Quilicura, Departamento de Educación 2024

3. Modelo del Desempeño Laboral de Hackman y Oldham

El modelo del Desempeño Laboral donde también es conocida como el Modelo de las Características del Trabajo, fue desarrollada por J. Richard Hackman y Greg R. Oldham en la década de 1970, en donde este modelo se basa en el diseño de trabajo que busca identificar cómo ciertas características del trabajo pueden impactar la motivación, la satisfacción y el desempeño de los empleados.

Características del trabajo

1. Variedad de habilidades: Se refiere a la medida en que un trabajo requiere una variedad de actividades, que implican el uso de diferentes habilidades y talentos del trabajador.
2. Identidad de la tarea: Se refiere a la medida en que un trabajo requiere completar una "pieza" de trabajo identificable de principio a fin con un resultado visible.
3. Significado de la tarea: Se refiere a la medida en que un trabajo tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas, ya sea dentro o fuera de la organización.

4. Autonomía: Se refiere al grado de libertad, independencia y discreción que el trabajador tiene en la programación del trabajo y en la determinación de los procedimientos que se utilizarán para llevarlo a cabo.
5. Retroalimentación: Se refiere al grado en que la realización de las actividades de trabajo da lugar a que el individuo obtenga información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño.

Hackman y Oldham proponen que estas características del trabajo influyen en tres estados psicológicos críticos:

1. Sentido del trabajo realizado: Surge de la variedad de habilidades, la identidad de la tarea y el significado de la tarea.
2. Responsabilidad personal por los resultados del trabajo: Deriva de la autonomía.
3. Conocimiento de los resultados reales del trabajo: Proviene de la retroalimentación.

Cuando los empleados experimentan estos estados psicológicos críticos, es más probable que muestren altos niveles de desmotivación, al igual que su satisfacción en el trabajo, calidad en el desempeño se vean afectados por estos conceptos evidenciando una baja rotación laboral.

La teoría sugiere que los trabajos deben ser diseñados para maximizar las cinco características centrales mencionadas anteriormente para mejorar la motivación y el desempeño laboral. Las organizaciones pueden utilizar el modelo de las Características del Trabajo para diagnosticar problemas de motivación y rediseñar trabajos para hacerlos más gratificantes y productivos para así evitar la sobrecarga laboral y el daño en la salud mental que eso significa.

La identidad de la tarea puede ser baja en el trabajo docente, ya que los profesores pueden sentir que no tienen control sobre el currículum o los métodos de enseñanza y a la vez no tiene un impacto significativo en la vida de sus estudiantes.

La falta de autonomía puede ser baja en el trabajo docente, ya que los profesores pueden sentir que no tienen control sobre su propio trabajo o que están sujetos a una gran cantidad de regulaciones y políticas.

Según los factores que se han mencionado en este análisis la retroalimentación es baja en el trabajo docente, ya que los profesores pueden no recibir retroalimentación regular sobre su desempeño o pueden sentir que la retroalimentación que reciben no es útil.

El conocimiento de los resultados reales del trabajo en los profesores puede no tener acceso a información clara y precisa sobre la sobrecarga laboral y desmotivación.

4. Síndrome de Burnout como desgaste en los docentes.

Como lo mencionamos anteriormente el término Burnout acuñado por Herbert Freudenberger, en su libro "Burnout The High Cost Of High Achievement" de 1974, nos dice que este trastorno es consecuencia de un estrés laboral crónico, y se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo que realizan (Despersonalización), y una sensación de ineficacia de no hacer adecuadamente sus labores.

El síndrome de burnout está incluido entre los principales problemas de salud mental y en la antesala de otras patologías psíquicas derivadas de un escaso control y de carencia de una prevención de este síndrome.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha comenzado a reconocer oficialmente el Burnout o síndrome de estar quemado o también como desgaste profesional, como una enfermedad tras ratificar la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud conexos (CIE-11), que comenzara su marcha el 1 de enero del año 2022. (pacientes, 2020).

Este agotamiento no solo repercute en los docentes, sino que también afecta a los estudiantes de la institución educativa en su conjunto (Malbrán, 2022), entendiendo que son los profesores quienes están en contacto directo con los estudiantes durante toda su jornada escolar, influyendo decisivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además, se ha establecido una conexión entre este agotamiento y la percepción de falta de control en el entorno laboral de los docentes, lo que, a su vez, puede desencadenar situaciones de estrés, depresión, ausentismo y una disminución en la satisfacción laboral (Thompson y Spacapan, 1991; Arón y Milicic, 2000).

Los factores principales que contribuyen al agotamiento docente incluyen las relaciones con directivos y colegas, las condiciones económicas, la infraestructura física, el contexto de los estudiantes y una carga docente excesiva (Aron y Milicic, 2000). Este agotamiento se manifiesta en síntomas como enfermedades somáticas, trastornos mentales, problemas de sueño, falta de motivación y una disminución de la autoeficacia (Aron y Milicic, 2000; Malbrán, 2022). En Chile, se han detectado niveles elevados de agotamiento entre los docentes, con un 57% de ellos mostrando signos de agotamiento extremo, equiparable al síndrome de *burnout* (Colegio de Profesores, 2021).

Cada autor que se mencione en la investigación será un referente, además es preciso enfatizar que, se requiere de un análisis teórico para así conocer todas las temáticas involucradas en el tema de investigación, es necesario conocer en profundidad a los docentes que serán los sujetos de estudio, que nos entregaran información valiosa para nutrir la investigación, partiendo en conocer que los motiva el trabajar por la comunidad y si el contexto social donde desempeñan sus funciones tienen alguna injerencia en su proceso educativo.

5. La sobrecarga Laboral en docentes y el rol del trabajo social

Abordar la sobrecarga laboral desde la perspectiva del trabajo social involucra la interacción entre los trabajadores, el entorno laboral y la comunidad. Pero para comprender aún más el rol del trabajo social en la docencia es necesario saber que están estrechamente relacionados ya que ambos comparten objetivos y valores similares.

El trabajo social busca en estas instancias fomenta y planifica un proceso de intervención en docentes con posible sobrecarga laboral, para así poder brindar el apoyo que se requiere y ayudar a disminuir la sobrecarga y el estrés en los docentes a la vez es posible concientizar respecto a la importancia del cuidado de la salud mental y física a través de la creación de equipos disciplinarios que permitan crear instancias de autocuidado a docentes.

Autores que nos hablan de este tema en profundidad nos dicen, por ejemplo: Hargreaves, en su obra *"Cambiar los enseñantes, cambiar la enseñanza, donde destaca la importancia de abordar la sobrecarga laboral docente para promover la innovación y el cambio en la educación"*.

Senge, en su obra "La quinta disciplina", destaca la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo para abordar la complejidad y la sobrecarga laboral en la educación.

Puiggrós, A. (1990): En su obra "La educación popular en América Latina", Puiggrós destaca la importancia del trabajo social y la educación popular para abordar la sobrecarga laboral docente y promover la justicia social. Díaz, C. (2001): En su obra "El trabajo docente en América Latina: desafíos y perspectivas", Díaz destaca la importancia de abordar la sobrecarga laboral docente para promover la salud y el bienestar de los docentes.

También algunos profesionales de distintas áreas como por ejemplo (Social y Cultural), han trabajado la temática de la sobrecarga laboral docente entre ellos están trabajadores social, por ejemplo; Carmen Cornejo Trabajadora social chilena que ha desarrollado programas de intervención para reducir la sobrecarga laboral en docentes.

Ana María Araujo: Trabajadora social colombiana que ha trabajado en la creación de programas de apoyo para docentes que experimentan sobrecarga laboral. María del Carmen Díaz: Trabajadora social mexicana que ha desarrollado estrategias de intervención para abordar la sobrecarga laboral en docentes de educación básica.

El tema de la sobrecarga laboral casi siempre tiene componentes masculinos en sus estudios, pero hace ya un tiempo profesionales mujeres de distintos países latinoamericanos han comenzado a realizar intervenciones desde el trabajo social.

Carmen Cornejo, trabajadora social desarrollo programas de intervención para reducir la sobrecarga laboral en docentes, enfocados en mejorar la gestión del tiempo, la organización del trabajo y la comunicación efectiva.

También impulsa talleres y capacitaciones para docentes sobre manejo del estrés, técnicas de relajación y estrategias para mejorar la calidad de vida. Todo ello de la mano de asesoramientos individualizados a los docentes para ayudarlos a identificar y abordar las causas de su posible sobrecarga laboral.

Ana María Araujo Trabajadora Social de Colombia también participa en este proceso de intervención por parte de mujeres latinoamericanas creando programas de apoyo para docentes que experimentan sobrecarga laboral, incluyendo grupos de apoyo, mentoría y coaching.

Ana María, en su participación además de crear programas, también evalúa y diagnóstica para identificar las necesidades específicas de los docentes y desarrollar planes de intervención personalizados así colabora con la comunidad educativa para promover un ambiente de trabajo saludable y apoyar a los docentes en su bienestar.

Para terminar el análisis de estas profesionales no podemos dejar a fuera a María del Carmen Díaz trabajadora social que trabaja en estrategias de intervención para abordar la sobrecarga laboral en docentes de educación básica, enfocadas en mejorar la organización del trabajo, la comunicación efectiva y la gestión del tiempo.

A la vez como sus demás colegas realiza talleres y capacitaciones para docentes sobre manejo del estrés, técnicas de relajación y estrategias para mejorar la calidad de vida. También Brinda asesoramiento y acompañamiento a docentes para ayudarlos a implementar las estrategias de intervención y abordar las causas de su sobrecarga laboral.

Todos los detalles que mencionamos de cada profesional ayudan a mejorar la gestión del tiempo y la organización del trabajo, a fomentar la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, promoviendo el bienestar y la calidad de vida de los docentes y abordando las causas de la sobrecarga laboral y desarrollar estrategias de intervención personalizadas.

Otros trabajadores sociales que han trabajado la temática de la sobrecarga laboral docentes, Sonia González: Trabajadora social argentina que ha trabajado en la implementación de programas de salud ocupacional para docentes y Luisa Fernanda

Gómez: Trabajadora social venezolana que ha desarrollado programas de capacitación para docentes sobre manejo del estrés y la sobrecarga laboral.

También existen numerosas organizaciones Sociales que trabajan la materia de la sobrecarga laboral como lo son la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS): Organización que ha desarrollado programas y políticas para abordar la sobrecarga laboral en docentes. Red de Trabajadores Sociales de América Latina y el Caribe: Red que ha trabajado en la promoción de políticas y programas para abordar la sobrecarga laboral en docentes en la región.

Es importante destacar que estos son solo algunos ejemplos de trabajadores sociales que han trabajado en intervención respecto a la sobrecarga laboral en docentes, y que existen muchos otros profesionales y organizaciones que también han contribuido en este campo.

También hay autores que hablan de la relación estrecha que existe entre el trabajo social y la sobrecarga laboral en docentes y uno de ellos es Paulo Freire que nos dice en su obra *"Pedagogía del oprimido, Freire destaca la importancia del trabajo social en la educación y la necesidad de abordar la sobrecarga laboral docente para promover la justicia social"* (Freire, 1970).

Para comprender la cita que nos entrega Paulo Freire, que fue un pedagogo y filósofo brasileño, el cual creó varias obras, una de ellas es "Pedagogía del Oprimido" (1968), destaca la importancia del trabajo social en la educación y la necesidad de abordar la sobrecarga laboral docente para promover la justicia social.

Freire escribió "Pedagogía del Oprimido" en un contexto de opresión y desigualdad social en Brasil y América Latina. Su obra se centra en la educación como una herramienta para la liberación y la transformación social.

Respecto a la sobrecarga laboral docente, Paulo Freire argumenta que la sobrecarga laboral docente es un resultado directo de la opresión y la desigualdad social y donde los

docentes, especialmente aquellos que trabajan en comunidades marginadas, enfrentan condiciones de trabajo precarias, falta de recursos, apoyo y una carga de trabajo excesiva.

Para Paulo Freire es importante que el trabajo social en la educación abordara la sobrecarga laboral docente y promoviera la justicia social. También que el trabajo social en la educación implicara conocer y comprender la realidad social y cultural de sus estudiantes y comunidades.

También desarrollar una pedagogía crítica donde los docentes deben desarrollar una pedagogía crítica que desafíe las estructuras de poder y promueva la justicia social fomentando la participación y la acción comunitaria para así abordar los problemas sociales y promover la justicia social.

Para finalizar el análisis de la cita de Paulo Freire en su obra "Pedagogía del Oprimido" destaca la importancia del trabajo social en la educación y la necesidad de abordar la sobrecarga laboral docente para promover la justicia social, una pedagogía crítica, fomentar la participación y la acción comunitaria, y abordar las condiciones de trabajo precarias para promover la justicia social y la liberación.



Fuente: Libro de la Pedagogía del Oprimido, Paulo Freire (1970)

6. Marco Metodológico.

Esta investigación utilizara la metodología cualitativa, que nos dice como “El postulado básico del planteamiento cualitativo, se orienta a comprender y captar la realidad como un todo unificado, que no puede fragmentarse” (Martínez Migueles, 2006). Este enfoque metodológico trabaja en el plano de las valorizaciones e interpretaciones que los sujetos le asignan a la realidad.

De ello se desprende, que las opiniones, percepciones, representaciones, vivencias, pensamientos, sentimientos, carencia, etc. son objeto de análisis de dicho tipo de metodología, y, por ende, tal metodología, es la más adecuada para acceder a lo que se busca conocer.

Ello se fundamenta en la naturaleza de la investigación, ya que cada profesional de la educación posee información y problemáticas muy distinta al otro, producto de que cada vivencia y fortaleza del profesional se relacionara con la problemática de la sobrecarga laboral personal.

Para determinar las características que generan la problemática de la sobrecarga laboral en docentes, se deben seguir el procedimientos científicos, ya que cuando existe en el estudiante interés por aprender asumiendo una actitud reflexiva y critica frente a los procedimientos de formación en metodología de la investigación y así lograr el objetivo general el cual es Identificar causas de la sobrecarga laboral en docentes de la EMLS, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y el bienestar laboral de los docentes.

Las nuevas realidades sociales plantean, a los diversos actores sociales, nuevas demandas de sentido relacionadas con la comprensión de los contextos sociales complejos en que las personas se desarrollan. En el caso de la sobrecarga laboral en docentes, dichas demandas conllevan a focalizar en acciones que promuevan el bienestar personal y colectivo, independientemente de las circunstancias que caracterizan dichos escenarios sociales.

7. Enfoque Epistemológico

La investigación se basa en la corriente epistemológica de la fenomenología, que busca describir e interpretar la esencia de las experiencias vividas. Este enfoque se centra en comprender la experiencia subjetiva de individuo y se basa en la comprensión y exploración de la sobrecarga laboral docente.

El principio de la fenomenología busca enfocar la experiencia vivida y busca comprender la naturaleza de las cosas y la esencia de los fenómenos de la vida humana y reconociendo el significado de la importancia en la pedagogía y en los grupos psicosociales que en este caso nos lleva a conocer y comprender en la sobrecarga laboral en docentes.

En esta investigación la metodología que se utilizara es cualitativa la cual se presenta adecuada para esta investigación, ya que ve al sujeto de forma integral busca comprender las situaciones desde su entorno por medio de los relatos, las historias y las anécdotas donde es fundamental el comprender la naturaleza de la dinámica del contexto e incluso transformarla. La investigación cualitativa nos ayudara en la utilización de gran variedad de materiales, entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas” para esta investigación quiere saber la percepción que tienen los docentes sobre la sobrecarga laboral, si lo conocen o no, formas de evitar la sobrecarga laboral que pudiesen utilizar entre muchos otros temas que aparecerán dentro de esta investigación, para ello la metodología cualitativa es relevante para saber la percepción de los docentes.

Según “Husserl (1998)”, es un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos.

Continuando con la fenomenológica, las causas de la sobrecarga laboral en docentes pueden ser comprendidas como una experiencia vivida que se desarrolla en diferentes contextos laborales a través de la presión institucional, donde para cumplir con los objetivos

institucionales, como la evaluación del desempeño y la promoción, puede generar estrés y sobrecarga laboral en los docentes.

La asignación de una carga excesiva de trabajo, incluyendo la preparación de clases, la corrección de tareas y la atención a los estudiantes, puede generar agotamiento en los docentes.

Otro factor preponderante en la causa identificada desde la fenomenología esta la falta de recursos, como materiales y tecnología, esto también puede generar dificultades para los docentes y aumentar su carga de trabajo. Ello se fundamenta en la naturaleza de la investigación, ya que cada docente del colegio María Luisa Sepúlveda posee información y problemáticas muy distinta al otro, producto de que cada vivencia y fortalezas del docente que se relacionan en sus habilidades de comprensión.

Para determinar las variables que generan esta problemática se deben seguir los procedimientos científicos, ya que cuando existe el interés por aprender asumiendo una actitud reflexiva y crítica frente a los procesos de formación en metodología de la investigación y así lograr el objetivo general el cual es "Identificar causas de la sobrecarga laboral en docentes de la EMLS", con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y el bienestar laboral de los docentes en forma personal o si el colegio les otorga alguna clase de actividad que le permita reforzar el tema de evitar la sobrecarga laboral, el cual es fundamental en beneficio de los docentes, ya que el trabajar con estudiantes con carencias económicas, social, físicas, personal que confían en que el colegio les otorgara la ayuda necesaria, para estudiar la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas.

Lo que se busca rescatar a través del discurso de los docentes, son sus experiencias y significados acerca de los mecanismos que manejan o utilizan como herramientas de manejo sobre el estrés en el contexto laboral, por lo que la investigación cualitativa se presenta adecuada, puesto que esta concepción ve al sujeto de forma integral, el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva más humana.

8. Diseño Muestral

El muestreo es una herramienta de la investigación científica. Cuya función básica es determinar que parte de una realidad en estudio (población o universo) debe de examinarse con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población. El error que se comete debido a hecho que se obtienen conclusiones sobre cierta realidad a partir de la observación de sólo una parte de ella, se denomina error de muestreo. Obtener una muestra adecuada significa lograr una versión simplificada de la población, que reproduzca de algún modo sus rasgos básicos. (Carrasco JL, 1995.).

En el colegio María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura existe un total de 90, entre profesionales de la educación, este es el universo total del establecimiento y la investigación se trabajará con 4 docentes (Educadoras Diferenciales). A este universo se le aplicara los instrumentos de recolección de información para extraer la mayor cantidad de información sobre la temática de la sobrecarga laboral en docentes.

9. Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo es adecuado para el fenómeno de la sobrecarga laboral en docentes ya que depende de varios factores, como el tamaño de la población, la accesibilidad de los profesionales y los objetivos de la investigación. Se utilizará en esta investigación una muestra **No Probabilística** quiere decir que no utilizará la probabilidad para la selección de la muestra. A la vez se utilizará una muestra por conveniencia, esto quiere decir que a los docentes están disponibles y accesible para el trabajo de la investigación.

También la muestra por criterios ya que busca que las muestras cumplan con ciertos criterios, como lo es que los docentes tengan una determinada cantidad de experiencia o que enseñan en un nivel específico de educación como lo es modalidad especial. La muestra presentará una diversidad y será representativa de la población de docentes, incluyendo diferentes niveles de educación, géneros, edades, etc.

10. Unidad de Análisis:

La unidad de análisis que tendremos serán los docentes del colegio María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura, 4 docentes (Educadoras Diferenciales) de edades entre los 25 y 45 años, el tiempo de ejecución se regirá desde que se comienza la construcción del instrumento hasta la aplicación de él.

11. Técnicas de recolección de datos

La técnica recolección de datos será a través de entrevistas, donde es un proceso de comunicación que realizan dos personas con fines investigativos, en este caso el entrevistador obtiene información del entrevistado (docentes del colegio María Luisa Sepúlveda, de la comuna de Quilicura) de forma personal y poder indagar a través de sus vivencias, experiencias, ideas, pensamientos, discursos y conductas sobre el tema a investigar de cada uno de los profesionales de la educación que serán entrevistados.

La entrevista semiestructurada al igual que las estructuradas están definida previamente en un guion de entrevista, pero la secuencia, así como su formulación puede variar en función de cada sujeto entrevistado. Es decir, el/la investigador/a realiza una serie de preguntas (generalmente abiertas al principio de la entrevista) que definen el área a investigar, pero tiene libertad para profundizar en alguna idea que pueda ser relevante, realizando nuevas preguntas que puedan salir en el momento y que no estén en la entrevista, puesto que al entregar información el entrevistado resulte ser respuesta a otra pregunta que no esté contemplada en la entrevista.

12. Variables.

- Edad de las profesionales.
- Carga de trabajo.
- Apoyo Institucional.
- Experiencia y habilidad.
- Ambiente laboral.
- Sobrecarga laboral.
- Satisfacción Laboral.
- Salud y Bienestar

- **Objetivo General:** ¿Identificar causas de la sobrecarga laboral en docentes de la EML S, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y el bienestar laboral de los docentes?

Objetivo Especifico	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores que influyen en la sobrecarga Laboral de los Docentes de la Escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura. 	<p>Sobrecarga laboral en los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de Trabajo. - Sobrecarga Emocional. - Sobrecarga Psicológica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de horas trabajadas por semana. • Número de estudiantes por clases. • Números de tareas y responsabilidades asignadas. ➤ Estrés y ansiedad relacionados con el trabajo. ➤ Sentimientos de frustración ➤ Dificultades para manejar las conductas de los estudiantes. ✓ Sentimientos de Burnout y agotamiento emocional. ✓ Dificultades para mantener una buena salud mental, debido al trabajo. ✓ Pensamientos y sentimientos negativos relacionados con el trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> Describe las consecuencias de la sobrecarga laboral en los docentes de la escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura. 	<p>Consecuencias de la sobrecarga laboral docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consecuencias físicas. - Consecuencias laborales. - Consecuencias en la calidad de la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de salud física, dolor de espalda, fatiga crónica, etc. • Problema de sueño y descanso. • Problemas de alimentación y nutrición. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Absentismo y Tardanza. ➤ Reducción de la productividad y la eficiencia. ➤ Dificultades para cumplir con las responsabilidades laborales. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reducción de la calidad de la enseñanza. ✓ Dificultades para implementar innovaciones y cambios en la educación. ✓ Impacto negativo en el rendimiento académico de los estudiantes.
--	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> Sugerir recomendaciones para trabajar la sobrecarga en los Docentes de la Escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura. 	<p>Recomendaciones para trabajar la sobrecarga laboral en docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del tiempo y la carga de trabajo. Desarrollo de habilidades y competencias. Apoyo y recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer prioridades y límites claros. Delegar tareas y responsabilidades. Utilizar herramientas y tecnologías para optimizar el tiempo y la productividad. Capacitación y formación en gestión del estrés y la ansiedad. Desarrollo de habilidades para la comunicación efectiva y el manejo de conflictos. Fomento de la autonomía y la toma de decisiones. Acceso a servicios de apoyo psicológico y emocional. Recursos y herramientas para la gestión del estrés y la ansiedad. Redes de apoyo y comunidades de práctica.
--	---	---	--

13. Técnica de Análisis de la información

Considerando tanto el carácter cualitativo, como los objetivos de la presente investigación, se realizó un análisis de contenido. Esta técnica es un conjunto de métodos y procedimientos de análisis de documentos que pone énfasis en el sentido del texto. Establece dos grados de complejidad, descriptivo y recurre a técnicas de análisis como cualitativas. Distingue tres tipos de análisis: sintáctico (se interesa por la morfología del texto, permitiendo la búsqueda y recuento de palabras y caracteres), semántico.

Busca el sentido de las palabras y el análisis de los temas y categorías propuestas, y pragmático (pretende descubrir las circunstancias en las que la comunicación tiene lugar). Este método ofrece una gran ventaja para investigaciones que pretendan complementar abordajes cualitativos, de paso que ofrece una relativa compatibilidad con los programas de cómputo cualitativos (Amezcuca y Gálvez, 2002)

El análisis de contenido, ya que permitirá estudiar un fenómeno a través del contenido del relato de la experiencia de cada docente, por lo tanto, esta técnica se constituye en un instrumento de contestación a esa curiosidad nativa del hombre por descubrir su composición, en su forma de organización o estructura. Esta técnica se centra en la búsqueda de los símbolos que conforman el contenido de las comunicaciones. El análisis de contenido comienza a través de las técnicas de estudio clásicas de documentos, como por ejemplo las técnicas de diversa índole: históricas, literarias, jurídicas, sociológicas, políticas, en las que influye en la subjetividad personal del investigador. (López.2002)

Por su parte pretende interpretar los significados, suponiendo en ellos un contenido manifiesto y un contenido latente. Ahora, según Cottet en el año 2006, en el trabajo propio del análisis cualitativo, el tratamiento analítico busca generar las posibilidades de síntesis e interpretación. En este sentido, el análisis implica una de--construcción de sentido, el cual pone de manifiesto un sentido latente; mientras por su parte la interpretación conlleva una reconstrucción del sentido. Los datos son vistos, entonces, como sentidos manifiestos que son interrogados para deconstruirlos, y para someterlos a la aplicación de una estructura unitaria analítica que permite distinguir sus componentes respecto de la síntesis.

El análisis de contenido, desde el enfoque cualitativo, necesariamente se unirá a suposiciones antepuestas sobre la forma de hacer y comprender la ciencia (Briones, 1988a; Pérez, 1994.) De modo tal, que no se puede pretender desarrollar un análisis libre de la influencia del investigador o del contexto. Debido a esto tendemos presente que los supuestos desde los cuales comenzamos el trabajo juegan a favor de la objetividad del procedimiento (Baudino & Reising, 2000)

La elección del análisis que el estudio está dirigido y obedece a develar las construcciones sociales de la sobrecarga laboral en docentes, poniendo énfasis a sus contextos de las condiciones laborales. Es por ello, que en este caso se categoriza la información entregada por la muestra de 4 mujeres Educadoras Diferenciales, de primer ciclo pertenecientes a la escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura, a través de datos entregados por la población en estudio, y a la vez en un análisis de contenido que busca tener una muestra representativa del universo.

Por lo tanto, la recolección de datos e información y el análisis de contenido tomados de nuestra muestra universal de 90 funcionarios, nuestro análisis se realizara a una muestra representativa que serán 4 mujeres profesionales Educadoras diferenciales de la escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura, a las cuales se les aplicara la entrevista semiestructurada buscando extraer la mayor cantidad de información de experiencias vividas y sus relaciones a la sobrecarga laboral en docentes.

Los docentes de la escuela María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura, buscan determinar sus construcciones sociales en contexto de los factores de riesgo y poder identificar, describir e interpretar dicho fenómeno.

14. Análisis Descriptivo e Interpretativo

La tesina aborda la problemática de la sobrecarga laboral docente en la Escuela María Luisa Sepúlveda (EMLS), ubicada en un contexto de alta vulnerabilidad social en la comuna de Quilicura. El objetivo general del estudio es identificar las causas que generan dicha sobrecarga y sus consecuencias en la salud física y emocional de los docentes, con el fin de proponer estrategias de mejora del bienestar laboral.

Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque cualitativo, sustentado en la fenomenología, y utiliza entrevistas semiestructuradas a 4 Docentes (Educadoras Diferenciales), de edades que fluctúa entre los 25 y 45 años, del colegio María Luisa Sepúlveda de la comuna de Quilicura, se obtuvieron respuestas que fueron segmentadas según dimensiones: significado de Sobrecarga laboral. El análisis de contenido permitió extraer categorías relacionadas con la falta de apoyo institucional, exceso de tareas, baja autonomía y consecuencias emocionales del trabajo docente.

El marco teórico recurre a autores como Paulo Freire, Robert Karasek y Hackman & Oldham, quienes permiten comprender la sobrecarga desde una perspectiva crítica, psicosocial y organizacional. Asimismo, se contextualiza la realidad de la escuela dentro del sistema educativo chileno, destacando la precariedad de recursos y las demandas institucionales que afectan la práctica docente.

Los relatos de las docentes evidencian una sobrecarga laboral estructural, manifestada tanto en la acumulación de tareas como en la carga emocional y psicológica asociada al ejercicio docente. Esta situación coincide con lo planteado por Pérez (2013), quien define la sobrecarga laboral como “la acumulación de actividades y exigencias que exceden los recursos temporales y psicológicos del trabajador”. En el caso de la docencia, esta sobrecarga se intensifica debido al carácter emocional, relacional y pedagógico del rol.

Las categorías identificadas sobre exceso de trabajo, falta de apoyo institucional, afectación emocional se alinean con el modelo Demanda Control Apoyo Social de Karasek (1979), quien sostiene que el estrés surge cuando coexisten altos niveles de demanda y bajo control, especialmente cuando el apoyo institucional es insuficiente. Esto se refleja en códigos como “no nos cuidan”, “ningún apoyo de la jefatura” y “exceso de labores administrativas”, lo cual evidencia una percepción colectiva de abandono institucional.

Desde una perspectiva crítica, Freire (1970) señala que el docente necesita condiciones que permitan reflexión, autonomía y participación. Cuando estas son reemplazadas por burocracia y tareas repetitivas, se genera un conflicto interno entre el ideal pedagógico y las condiciones reales de trabajo, generando desmotivación y frustración.

I1 expone que las reuniones fuera del horario laboral impiden cumplir con las tareas exigidas por UTP, constituyendo un ejemplo claro de sobrecarga cuantitativa. Esto coincide con lo planteado por Tejada y Gómez (2012) respecto a que las demandas excesivas generan impacto directo en el tiempo personal. I2 revela que la falta de tiempo obliga a trasladar trabajo al hogar, afectando la vida familiar. Freudenberger (1974) identifica esta extensión de la jornada como un predictor del agotamiento emocional, primera fase del burnout.

2. Consecuencias de la Sobrecarga Laboral

- Subdimensiones: Consecuencias físicas, Laborales, Calidad educativa.

La evidencia recogida muestra consecuencias físicas como cansancio extremo y dolores musculares, coherentes con lo señalado por Selye (1979), quien describe el estrés como una respuesta fisiológica sostenida ante demandas excesivas. Estas afectaciones se combinan con consecuencias laborales, tales como disminución del rendimiento y baja efectividad pedagógica, vinculadas directamente a la falta de descanso y la saturación cognitiva.

Autores como Maslach (Olivares, 2017) explican que el burnout se compone de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional. Los códigos identificados, “desmotivación profesional”, “disminución del rendimiento”, “desgaste emocional” corresponden directamente a estas dimensiones.

A nivel institucional, Hackman y Oldham (1976) sostienen que ambientes laborales con baja autonomía, retroalimentación insuficiente y tareas poco significativas generan una disminución en la motivación y el desempeño. Esto se refleja en la percepción de las docentes sobre la falta de apoyo directivo y la desorganización institucional.

Interpretación.

Las consecuencias no son únicamente individuales, sino también organizacionales. La sobrecarga se articula en un sistema escolar donde las demandas superan los recursos, provocando deterioro del clima laboral, rotación docente y menor calidad educativa, en línea con el modelo psicosocial de Karasek (1979).

15. Recomendaciones para Trabajar la Sobrecarga Laboral

Subdimensiones: Gestión del tiempo, Desarrollo de habilidades, Apoyos institucionales.

Los hallazgos sugieren la implementación de estrategias centradas en la reorganización del trabajo, el fortalecimiento del apoyo institucional y el desarrollo de habilidades socioemocionales. Según Hackman y Oldham (1976), otorgar mayor autonomía, claridad de roles y retroalimentación mejora la satisfacción laboral y reduce el agotamiento.

A nivel institucional, Karasek (1979) argumenta que el apoyo social actúa como un amortiguador del estrés. Por ello, es necesario que las jefaturas brinden acompañamiento, espacios de diálogo y reconocimiento de las necesidades docentes.

Desde el enfoque socioeducativo, Freire (1970) plantea la necesidad de una comunidad educativa basada en el cuidado mutuo, el diálogo y la participación. La creación de espacios de autocuidado, talleres de manejo del estrés y contención emocional responde directamente a esta perspectiva.

1.2. Conclusión del análisis.

El análisis interpretativo evidencia que la sobrecarga laboral en las docentes de la Escuela María Luisa Sepúlveda es un fenómeno estructural, vinculado a exigencias institucionales excesivas, falta de autonomía, escaso apoyo directivo y condiciones socioemocionales propias del contexto vulnerable.

Los hallazgos coinciden con los modelos de Karasek (1979), Hackman y Oldham (1976), Freire (1970), Freudenberg (1974) y Maslach (citada en Olivares, 2017). Las consecuencias afectan la salud física y mental, la calidad educativa y la satisfacción profesional.

El estudio refuerza la necesidad de intervenciones institucionales orientadas al bienestar docente, la redistribución de cargas laborales y la creación de espacios de apoyo emocional y profesional.

1.Dimensión: Sobrecarga Laboral en Docentes

Subdimensiones: Trabajo – Emocional – Psicológica

Categorías y códigos lingüísticos más representativos:

- Exceso de trabajo: “Sobrecarga laboral docente”, “Exceso de labores administrativas”, “Trabajo fuera del horario laboral”.
- Falta de apoyo institucional: “No nos cuidan”, “Ningún apoyo de la jefatura”.
- Afectación emocional: “Desmotivación”, “Estrés laboral”, “Cansancio enorme”.

Interpretación: Los docentes experimentan una carga excesiva de trabajo que traspasa lo académico e invade su vida personal, generando agotamiento y síntomas de desgaste psicológico. La falta de apoyo institucional y las demandas excesivas acentúan la sensación de agobio emocional y físico.

El presente cuadro representa la **SOBRECARGA LABORAL EN DOCENTES**, en relación al recuerdo al vínculo sobrecarga laboral, que poseen en la actualidad las profesionales de la educación del colegio María Luisa Sepúlveda y está compuesta por cinco focos y/o categorías con veinte códigos lingüísticos respondidos por los profesionales de la educación, quienes han sido identificados como Informante 1 (I1), Informante 2 (I2), Informante 3 (I3), Informante 4 (I4). Respecto al recuadro Sobrecarga laboral en docentes, se expresan variados conceptos, en este sentido algunos de los Informantes se refieren a situaciones que en el entorno laboral mayoritariamente es de aspecto negativa, aunque en ocasiones existen aspectos positivos en las condiciones laborales.

I1: “No, ya que las innumerables reuniones después de término de la jornada académica nos dejan agotadísimos a todos, eso nos deja sin el tiempo para cumplir con las labores administrativa que semanalmente nos solicita U.T.P y el SLEP”.

I2: “Siempre, ya que la falta de tiempo en nuestro lugar de trabajo nos impide en avanzar en la s planificaciones de los contenidos y tenemos que llegar a la casa para realizarlos, sacrificando tiempo de descanso y de familia...esto las jefaturas lo saben, pero ni siquiera han puesto atención en el desgaste que significa”.

El Informante 1 “señala que existe *“Exceso de Trabajo”* refiriéndose a materia que no implica labores académicas sino más bien labores administrativas, mientras que la Informante 2 se refiere al faltar tiempo en el lugar de trabajo, deben llevarse a la casa, perdiendo tiempo y espacios con la familia. Todo esto las informantes ven de manera negativa todos los procesos que viven día a día, pensando.

17. Consecuencias de la sobrecarga laboral

Subdimensiones: Consecuencias físicas – Laborales – Calidad en la educación

Categorías y códigos lingüísticos más representativos:

- Consecuencias físicas: “Dolores musculares”, “Cansancio extremo”.
- Consecuencias laborales: “Disminución del rendimiento”, “Desmotivación profesional”.
- Calidad educativa: “Dificultad para planificar”, “Baja efectividad pedagógica”.

Interpretación: La sobrecarga incide directamente en la salud de los docentes y en el desempeño académico, afectando la calidad del proceso educativo y aumentando el ausentismo o rotación. Los docentes asocian el agotamiento con la pérdida de sentido de su labor pedagógica.

Consecuencias

-*Códigos*: “Desgaste emocional”, “Disminución del rendimiento”, “Conflictos interpersonales”.

Interpretación: La sobrecarga laboral se configura dentro de un sistema institucional deficiente, que no articula tiempos, recursos y objetivos. Las consecuencias son visibles tanto en el plano individual como en el clima organizacional.

18. Recomendaciones para Trabajar la Sobrecarga:

Subdimensiones: Gestión del tiempo – Desarrollo de habilidades y competencias – Apoyos y recursos

Categorías y códigos lingüísticos más representativos:

- Gestión del tiempo: “Planificación eficiente”, “Distribución justa de tareas”.
- Desarrollo de habilidades y competencias: “Formación en manejo del estrés”, “Talleres de autocuidado”.
- Apoyos y recursos: “Acompañamiento de la jefatura”, “Espacios de contención emocional”.

Interpretación: Se recomienda implementar estrategias institucionales que promuevan el equilibrio laboral, la salud mental y una cultura de apoyo mutuo dentro del equipo docente. La gestión del tiempo y el fortalecimiento de habilidades personales son claves para reducir los efectos de la sobrecarga.

Códigos lingüísticos “Recomendaciones Sobrecarga.

Falta de apoyo institucional: Engloba *Apoyo institucional*, “**Ningún apoyo de la jefatura**”, “**Falta de materiales de trabajo**” y la expresión “**No nos cuidan**”. Señala ausencia de acompañamiento directivo, recursos insuficientes y poca consideración de la institución. De hecho, la “**falta de ayuda**” institucional es uno de los factores laborales que más afectan la salud de los docentes.

Impacto en salud y bienestar: comprende *Salud y Bienestar*, *Tengo un cansancio enorme*, “**No nos cuidan**”, entre otros. Indica cómo la sobrecarga afecta el estado físico y emocional de las docentes. La investigación muestra que condiciones laborales adversas (**sobrecarga, falta de apoyo, etc.**) son pronósticos de variados problemas de salud en los educadores y docentes donde está deteriorándose gravemente su bienestar.

Cada uno de estos temas se articula con los códigos del árbol analizado. Por ejemplo, los códigos de **exceso de trabajo** se utilizan para describir cargas y horas excesivas; los de **desigualdad** reflejan conflictos en la distribución de tareas; los de **apoyo**

institucional marcan la carencia de recursos y respaldo; y los de **salud/bienestar** recogen las consecuencias negativas (cansancio, enfermedad) en las docentes.

Sin embargo, al momento de referirnos a los temas de interés de sobrecarga laboral y carga de trabajo, tres de las informantes refieren tener exceso de trabajo y la necesidad de cuidar a los docentes para que no se quemen, señalando que en la mayoría de las ocasiones las jefaturas permiten deliberada mente el exceso de trabajo y el no cumplimiento de las horas y cargas laborales. Mientras que la otra informante relatan tener conformidad con la cantidad de trabajo que se asigna.

Finalmente, al realizar el análisis descriptivo de los informantes, podemos llegar a la conclusión que I1, I2, I3 coinciden en que los docentes del colegio María Luisa Sepúlveda tienen un exceso de trabajo y una mala gestión en la distribución de sus horas electivas por parte de sus jefaturas, además de nulo cuidado por parte de la jefatura de la salud mental y los espacios de autocuidado que permita que los docentes puedan manejar de mejor manera su labor y su carga laboral.

Haciendo justicia con el último informante, considera que la cantidad de trabajo y horario está acorde a la función que realiza y que no ve en grandes rasgos una inequidad en el manejo de las horas y el nivel de trabajo que entregan las jefaturas.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones orientadas a disminuir la sobrecarga laboral docente, fortalecer el bienestar profesional y contribuir a la mejora de la calidad educativa del establecimiento.

1. Reestructuración y redistribución de la carga administrativa

Uno de los principales factores identificados en la investigación es el exceso de tareas administrativas que deben realizar los docentes fuera de su horario contractual. En este sentido, se recomienda:

- Realizar una auditoría interna de funciones para distinguir claramente entre tareas pedagógicas esenciales y exigencias administrativas prescindibles.
- Delegar funciones administrativas en personal de apoyo cuando sea posible.
- Digitalizar procesos de manera eficiente, evitando la duplicación de registros o informes innecesarios.
- Establecer tiempos protegidos dentro de la jornada laboral para completar documentación, evitando la extensión del trabajo al ámbito personal.

Esta medida no solo reduciría la carga objetiva de trabajo, sino que también impactaría positivamente en la percepción subjetiva de control y autonomía profesional.

2. Fortalecimiento del apoyo institucional y liderazgo directivo

La investigación evidencia que la percepción de escaso respaldo institucional incrementa el desgaste profesional. Por ello, se recomienda:

- Promover un liderazgo pedagógico participativo, basado en el diálogo, la escucha activa y la toma de decisiones compartidas.
- Implementar reuniones periódicas de retroalimentación que no tengan un carácter fiscalizador, sino de acompañamiento profesional.

- Generar protocolos claros de apoyo frente a situaciones de alta complejidad (conflictos con estudiantes, apoderados o situaciones de vulnerabilidad).

Un liderazgo cercano y colaborativo favorece el sentido de pertenencia y reduce la sensación de aislamiento profesional.

3. Implementación de programas de bienestar y autocuidado docente

Considerando las consecuencias físicas y psicológicas descritas (estrés, agotamiento, ansiedad), se recomienda:

- Incorporar talleres de manejo del estrés, regulación emocional y mindfulness dentro del plan anual del establecimiento.
- Crear espacios de contención emocional y acompañamiento psicosocial para docentes.
- Establecer jornadas de reflexión pedagógica enfocadas no solo en resultados académicos, sino también en bienestar laboral.
- Promover pausas activas y actividades de convivencia que fortalezcan el clima organizacional.

El bienestar docente no debe entenderse como una responsabilidad individual, sino como un compromiso institucional.

4. Gestión eficiente del tiempo y planificación colaborativa

La planificación aislada aumenta la carga laboral. Por ello, se sugiere:

- Fomentar el trabajo colaborativo por ciclos o departamentos.
- Crear bancos de recursos pedagógicos compartidos.
- Establecer planificación conjunta que permita distribuir responsabilidades.
- Capacitar en herramientas de organización y priorización de tareas.

El trabajo colaborativo no solo optimiza tiempos, sino que también fortalece el apoyo entre pares.

5. Revisión de metas y exigencias institucionales

La presión por resultados académicos puede convertirse en un factor de estrés constante. Se recomienda:

- Ajustar metas institucionales a la realidad contextual del establecimiento.
- Considerar indicadores cualitativos además de cuantitativos.
- Valorar el progreso pedagógico más que únicamente los resultados estandarizados.
- Reconocer públicamente el esfuerzo y compromiso docente.

Esto permitiría equilibrar la exigencia con la realidad social y educativa del contexto.

6. Fortalecimiento de recursos materiales y humanos

La falta de recursos incrementa la carga laboral al obligar al docente a suplir carencias estructurales. Por ello, se recomienda:

- Gestionar recursos municipales o ministeriales para mejorar infraestructura y equipamiento.
- Solicitar apoyo de profesionales multidisciplinarios (psicólogos, trabajadores sociales, educadores diferenciales).
- Implementar redes de apoyo interinstitucionales.

Un equipo multidisciplinario disminuye la sobrecarga individual y mejora la atención integral de los estudiantes.

7. Proyección a nivel comunal y ministerial

Si bien la investigación se centra en un establecimiento específico, la problemática tiene carácter estructural. Por ello, se recomienda:

- Elevar los resultados de esta investigación a instancias comunales y ministeriales.
- Promover políticas públicas orientadas a la reducción de la burocracia escolar.
- Revisar la distribución de horas no lectivas en coherencia con las exigencias reales del sistema educativo.

La solución de fondo requiere cambios estructurales que trasciendan el ámbito institucional.

19. CONCLUSION

La presente investigación permitió comprender en profundidad las causas, manifestaciones y efectos de la sobrecarga laboral en los docentes de la Escuela María Luisa Sepúlveda (EMLS), ubicada en un contexto de alta vulnerabilidad social en la comuna de Quilicura. Desde una perspectiva fenomenológica y mediante un análisis cualitativo de los discursos de las docentes participantes, fue posible identificar cómo este fenómeno se constituye en un problema estructural, multidimensional y persistente, que afecta no solo la vida profesional de los educadores, sino también su equilibrio emocional, su bienestar físico y, en consecuencia, la calidad educativa entregada a los estudiantes.

En cumplimiento del objetivo general, que buscaba *identificar las causas de la sobrecarga laboral en los docentes de la EMLS con el fin de aportar al mejoramiento de la calidad educativa y el bienestar laboral*, los hallazgos de esta investigación evidenciaron que la sobrecarga laboral se origina principalmente en factores institucionales, laborales y contextuales. Se detectó un exceso de tareas administrativas, falta de apoyo y acompañamiento directivo, carencia de recursos pedagógicos, desorganización en la distribución de horas lectivas y no lectivas, y un contexto territorial marcado por la vulnerabilidad social, la delincuencia y la precariedad estructural del establecimiento.

Estos elementos coinciden con lo expuesto por Pérez (2013), Tejada & Gómez (2012) y Karasek (1979), quienes advierten que las demandas laborales desmedidas, unidas a un bajo nivel de control y un escaso apoyo institucional, generan condiciones óptimas para el desarrollo del estrés crónico, desgaste emocional y síndrome de burnout. En ese sentido, la investigación confirma que la sobrecarga docente no es un fenómeno aislado, sino un proceso acumulativo que se intensifica en entornos de alta complejidad como el de la EMLS.

1. Conclusión del Objetivo Específico: Identificar los factores que influyen en la sobrecarga laboral de los docentes

El análisis de los discursos permitió identificar múltiples factores que influyen directamente en la sobrecarga laboral de las docentes. Entre los más relevantes destacan:

a) Exceso de tareas y carga administrativa

Las docentes que participaron en esta tesina, manifestaron que gran parte de su tiempo laboral se ve absorbido por actividades que no se relacionan directamente con la labor pedagógica: informes, reuniones prolongadas, seguimiento de casos, registros en plataformas, planificación extensa y atención permanente a apoderados. Esta condición coincide con lo señalado en la literatura, donde se describe que el trabajo docente actual integra múltiples roles que exceden lo pedagógico y que muchas veces se realizan sin tiempo suficiente para su ejecución.

b) Falta de apoyo institucional y liderazgo directivo insuficiente

Los relatos evidenciaron que existe una percepción de abandono institucional, expresada en frases como “no nos cuidan” o “ningún apoyo de la jefatura”. Esta falta de acompañamiento se traduce en ausencia de retroalimentación, escasa claridad en las orientaciones y una distribución de tareas que no considera las capacidades ni la carga real de cada profesional. Según Karasek (1979), esta falta de apoyo es un predictor directo de estrés y agotamiento laboral.

c) Condiciones laborales precarias y exigencias emocionales

La escuela María Luisa Sepúlveda, de la comuna de Quilicura, opera en un contexto de vulnerabilidad social, donde los docentes deben asumir situaciones de conflicto, complejas dinámicas familiares y problemáticas sociales que afectan a los estudiantes. Esto aumenta la carga emocional y exige un desgaste psicológico constante, lo que se vincula con los planteamientos de Freire (1970) sobre la importancia de condiciones dignas para ejercer la práctica pedagógica.

d) Falta de recursos materiales e infraestructura deficiente

El deterioro del establecimiento educacional, sumado a robos constantes y a la escasez de insumos pedagógicos, incrementa la frustración y genera un ambiente de trabajo inseguro y desgastante.

En síntesis, el primer objetivo específico demuestra que la sobrecarga laboral en la EMLS es el resultado del cruce entre factores estructurales, organizacionales y socioemocionales que exceden la capacidad individual de las docentes, configurando un escenario permanente de tensión y agotamiento.

2. Conclusión del Objetivo Específico: Describir las consecuencias de la sobrecarga laboral en los docentes.

Los resultados del estudio evidencian consecuencias significativas en tres niveles: físico, emocional y laboral.

a) Consecuencias físicas

Las docentes que participaron en esta investigación, reportaron cansancio extremo, dolores musculares, problemas de sueño, irritabilidad y somatización del estrés. Estos síntomas son coherentes con lo descrito por Selye (1979) en torno a la respuesta fisiológica del cuerpo ante demandas excesivas. El agotamiento físico es acumulativo y se intensifica cuando el trabajo se extiende al hogar, reduciendo los espacios de descanso.

b) Consecuencias emocionales

Los docentes entrevistados describen emociones asociadas a angustia, frustración, tristeza, desmotivación y desgaste emocional. Esta sintomatología coincide con las primeras fases del burnout según Freudenberger (1974) y Maslach. La sobrecarga no solo afecta el ánimo, sino también la percepción de autoeficacia, provocando una sensación de impotencia frente al gran volumen de demandas.

c) Consecuencias laborales y pedagógicas

Se observa disminución del rendimiento, pérdida de la concentración, dificultades para planificar y ejecutar clases, menor creatividad pedagógica y baja efectividad en el aula. Esto ocurre porque el docente saturado no dispone del tiempo ni la energía para dedicar al proceso pedagógico con la calidad que requiere.

d) Afectación de la calidad educativa

La investigación confirma que la sobrecarga docente impacta directamente en los aprendizajes de los estudiantes. La falta de tiempo, el stress acumulado, la burocracia y la ausencia de apoyo limitan la capacidad de los docentes para innovar, adaptarse y responder de manera efectiva a las necesidades del estudiantado.

Por tanto, este objetivo específico permite concluir que la sobrecarga no solo deteriora la salud de los docentes, sino que produce efectos profundos en la calidad educativa, en el clima laboral y en la sostenibilidad del sistema escolar.

3. Conclusión del Objetivo Específico: Sugerir recomendaciones para trabajar la sobrecarga laboral

A partir del análisis realizado, se identifican recomendaciones fundamentales para abordar este fenómeno desde una perspectiva institucional y personal. Estas sugerencias surgen tanto desde las docentes entrevistadas como de los modelos teóricos utilizados.

a) Optimización de la gestión del tiempo institucional

En el análisis se logra concluir que se requiere reorganizar horarios, ajustar cargas laborales, equilibrar responsabilidades y establecer límites claros entre trabajo institucional y tiempo personal. Evitar reuniones fuera del horario y redistribuir tareas administrativas es esencial para disminuir la sobrecarga.

b) Fortalecimiento del apoyo institucional

Se proponen acciones como:

- Acompañamiento directivo sistemático,
- Espacios de escucha activa,
- Supervisión pedagógica con foco formativo,
- Retroalimentación constructiva,
- Provisión de recursos materiales adecuados.

El apoyo social, según Karasek (1979), actúa como un amortiguador del estrés laboral.

c) Desarrollo de habilidades socioemocionales y autocuidado docente

Se sugiere implementar talleres sobre:

- Manejo del estrés,
- Autocuidado,
- Regulación emocional,
- Trabajo colaborativo,
- Estrategias de bienestar laboral.

Estas herramientas constituyen mecanismos preventivos del burnout.

d) Promoción de un clima laboral colaborativo

La escuela María Luisa Sepúlveda, de la comuna de Quilicura, debe fomentar espacios de trabajo colectivo, respeto profesional, distribución equitativa de tareas y reconocimiento del rol docente.

e) Intervención desde el Trabajo Social

El rol del trabajador social es clave para:

- Promover espacios de contención,
- Articular redes de apoyo,
- Intervenir en la dimensión emocional y comunitaria,
- Prevenir el deterioro físico y mental de los docentes.

En suma, la investigación permitió comprender que la sobrecarga laboral en los docentes de la Escuela María Luisa Sepúlveda es un fenómeno complejo que no se origina en la incapacidad individual del docente, sino en un entramado de factores estructurales, organizacionales y contextuales que dificultan el ejercicio profesional.

Las causas identificadas como lo es, el exceso de trabajo, la falta de apoyo institucional, carencia de recursos, presiones administrativas, vulnerabilidad del contexto y demandas emocionales elevadas configuran un escenario de exigencias desproporcionadas que impactan directamente en la salud física, emocional y laboral de las docentes. Asimismo, las consecuencias descritas muestran un deterioro progresivo que afecta el bienestar del docente y repercute en la calidad del proceso educativo.

Finalmente, la investigación reafirma la urgencia de implementar políticas y estrategias institucionales que promuevan condiciones laborales dignas, espacios de autocuidado, apoyo emocional, distribución justa de tareas y fortalecimiento de las capacidades profesionales. El bienestar docente no es un elemento accesorio: es una condición fundamental para garantizar el derecho a una educación de calidad y para resguardar la salud y la dignidad de quienes sostienen la labor educativa, a la vez se debe generar un autocrítica desde las jefaturas, para levantar el acompañamiento integral para hacer la labor del docente más sana, digna y Justa.

20. Referencias Bibliográficas

Arón, A.M. y Llanos, M.T. (2004) “Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia”

Escobar, M. Franco, Z. Duque, J. (2011) “El Autocuidado: Un Compromiso De La Formación Integral En Educación Superior”. Hacia la Promoción de la Salud, Volumen 16, No.2, julio – diciembre.

<https://www.buscalibre.cl/libro-pedagogia-del-oprimido/9788432316210/p/15642093>

Max-Neef, M. (1994) “Desarrollo a Escala Humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones.” Primera Edición, Editorial Nordan Comunidad.

PNUD (2012) “Bienestar Subjetivo: el desafío de repensar el desarrollo” publicaciones, Chile.

Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo (2009)

Chile Japón, jornada Laboral antiestrés, 2020

Fundación Educación 2020, autocuidado y actividades para la prevención, 2020

R.H. Sampieri, Pilar Batista Lucio, (2006), Metodología de la Investigación, Sexta Edición MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO, 2006.

<https://www.tscuadernosdetrabajosocial.cl/index.php/TS/article/view/256/241>

<https://uchile.cl/noticias/220436/revelan-consecuencias-de-la-sobre-sobrecarga-laboral-en-profesoras->

E.U Susana Cortés Perea (2012), Prevención del Síndrome de Sobrecarga del Cuidador, autocuidado.

Paulina Henocho I. (agosto, 2010) Informe Vulnerabilidad Social. Más Allá de la Pobreza.

Víctor Olivares Faúndez, (abril 2017), Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout

Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education, página: 174.

ANEXOS

Hoja de Respuestas

Nombre: Entrevistada/o 1°
Profesión: Técnico en Educación Diferencial
Años de antigüedad laboral: 6 años.

➤ **Objetivo:**

- ¿Identificar causas de la sobrecarga laboral en docentes de la EMLS, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y el bienestar laboral de los docentes?

❖ **Preguntas enfocadas a la Sobrecarga Laboral.**

- ¿Con que frecuencia siente que no le alcanzan las horas para realizar su trabajo?

A. La verdad...Frecuentemente, y hay días en que el tiempo no alcanza y bueno colapso con las actividades que se deben preparar a los estudiantes, eso lleva a que las coordinadoras de las áreas que trabajan las asignaturas no puedan avanzar, afectando a todos y todas las docentes.

- ¿Siente que tiene las horas necesarias para cumplir con sus tareas asignadas?

B. Mmmm...no, como dije anteriormente las horas no alcanzan, porque nos tiene realizando labores que muchas veces no son necesarias, y cuando queremos realizar nuestras labores administrativas siempre existe un, pero y eso termina agotándonos a todos...ufff...

➤ ¿Considera que delegan mayor cantidad de responsabilidades en usted a comparación de sus compañeros?

C. Mmmm...siendo sincera las tareas y responsabilidades son parejas para mi y mis colegas, pero en ocasiones se da eso de que una asume mayores responsabilidades cuando la otra o no esta o esta con licencia, eso significa que el trabajo de uno termina atrasándose y para mi eso es fatal...así que hay veces que alego a mis jefaturas.

➤ ¿Con que frecuencia trabaja fuera de sus horarios laborales, con la finalidad de terminar sus tareas?

D. Siempre, ya que la falta de tiempo en nuestro lugar de trabajo nos impide en avanzar en las planificaciones de los contenidos y tenemos que llegar a la casa para realizarlos, sacrificando tiempo de descanso y de familia...esto las jefaturas lo saben, pero ni siquiera han puesto atención en el desgaste que significa.

➤ ¿Ha sentido ganas de dejar el trabajo o la profesión docente en general? ¿Por qué?

E. Si, muchas veces, por lo general es producto del trato que nos brindan en el trabajo, en ocasiones realizamos labores que no nos corresponde realizar y si expresamos nuestra molestia las jefaturas solo nos entregan calmantes y no nos apoyan ni en lo físico ni en lo emocional.

❖ **Preguntas enfocadas a la Sobrecarga emocional.**

➤ ¿Se siente agobiada por la cantidad de tareas o responsabilidades que tiene? ¿Por qué?

A. De todas maneras, la cantidad de labores que realizamos sin ser nuestra responsabilidad es demasiada, muchas veces proponemos pausar ciertas labores con el fin de avanzar en las que están atrasadas, pero la presión externa (Slep Los Libertadores), nos impide priorizar las actividades.

➤ ¿Ha experimentado cambios bruscos al dormir o en su apetito, por situaciones laborales? ¿Por qué?

B. Últimamente estoy durmiendo poco, esto se podría estar dando por la saturación de trabajo que estamos teniendo últimamente, el pasar al Slep causó un problema mayúsculo con la organización de las actividades, esto lleva a que las Jefaturas (U.T.P) nos presionen para avanzar en lo pendiente. En cuanto al apetito me he sentido con mucha ansiedad y no he sabido como manejarla.

➤ ¿Ha experimentado mayor irritabilidad o se entristece con facilidad? (Según Usted a que se debe).

C. Si, he sentido mayor irritabilidad y lamentablemente nadie nos ayuda a canalizarla para que no influya negativamente en el aula con los estudiantes. También esta irritabilidad y tristeza se debe a casos de vulneración de derecho físico y psicológico que hemos sabido de estudiantes que tienen Necesidades Educativas Especiales.

➤ ¿Siente que tiene apoyo emocional de sus colegas o de alguna área del establecimiento, cuando lo necesita?

D. Si, afortunadamente he contado con compañeros/as que me brindan su apoyo al momento de encontrarme emocionalmente débil.

❖ **Preguntas enfocadas en lo Motivacional.**

➤ ¿Cómo es su disposición últimamente para comenzar la jornada laboral?

A. Intento siempre tener una buena disposición en cuanto a relacionarme con los estudiantes, pero la carga de trabajo me tiene a la defensiva a la hora de colaborar en lo atrasado producto de la desorganización.

➤ ¿Se siente desmotivada o Motivada para cumplir con sus tareas o actividades propias de su rol?

B. La verdad me siento desmotivada, pero al ver a mis estudiantes superarse a si mismos de sus propias limitaciones, me da energía para continuar trabajando en el aprendizaje y en el aula, eso para mí es una inyección de energía.

➤ ¿Se siente constantemente cansada o sin energía?

C. Si, me he sentido sin energía, esto lo asocio a que el trabajo que esta atrasado lo debemos llevar a la casa y avanzar hay, al costo de que no llego a descansar y a desconectarme del trabajo produciendo un mi un desgaste y una desmotivación que muchas veces me da miedo...por qué no me gustaría enfermarme.

➤ ¿Tiene problemas para concentrarse o mantener la atención?

D. Últimamente si he sentido problemas de atención y concentración, esto lo puedo asociar al estrés que a veces siento que tengo y la falta de sueño que cada día se hace más evidente en mí.

- ¿Tienes acceso a recursos y materiales necesarios para tu trabajo como docente?
¿Por qué?

E. Esta pregunta es un poco triste, pero es real...la verdad no siempre tenemos acceso a recursos y materiales, es más muchas veces debemos comprar con nuestros propios recursos monetarios materiales para trabajar con los estudiantes, esto es porque nuestra escuela no solo es pobre sino también tiene muy mal enfocado los recurso que el ministerio entrega...con les digo a mis colegas docentes la educación pública no solo se cae sino también se desfonda.

- ¿Cómo manejaría un posible estrés y la presión que conllevaría en su trabajo?

F. Sin tener un diagnóstico claro si tengo o no estrés, manejo este malestar a través de ejercicios en mi casa, en el gimnasio las veces que puedo y el conversar con mi pareja también me ayuda a manejar los problemas y decepciones que traemos a la casa.

- ¿Cómo cree usted que afecta la sobrecarga laboral a su salud física y mental?

G. Literalmente afecta mis procesos cognitivos, atención, concentración y memoria se me ve afectado por la sobrecarga laboral dentro y fuera del horario laboral.

Hoja de Respuestas

Nombre: Entrevistada/o 2°
Profesión: Educadora Diferencial.
Años de antigüedad laboral: 9 años

➤ **Objetivo:**

- ¿Identificar causas de la sobrecarga laboral en docentes de la EMLS, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y el bienestar laboral de los docentes?

❖ **Preguntas enfocadas a la Sobrecarga Laboral.**

➤ ¿Con que frecuencia siente que no le alcanzan las horas para realizar su trabajo?

A. Me pasa frecuentemente, lamentablemente la mayoría de las labores administrativas las debo terminar en mi hogar, tanto durante la semana, como los fines de semana.

➤ ¿Siente que tiene las horas necesarias para cumplir con sus tareas asignadas?

B. Las horas no lectivas asignadas si alcanzan para realizar las tareas asignadas, sin embargo, diariamente aparecen nuevas tareas, o reuniones, que hacen que las horas asignadas no se ocupen para lo administrativo, por lo tanto, no siento que las horas que tengo son las necesarias.

➤ ¿Considera que delegan mayor cantidad de responsabilidades en usted a comparación de sus compañeros?

C. No, las responsabilidades de las docentes tutoras son para todas por igual, sin embargo, si veo una diferencia, a la hora de exigir el cumplimiento de entrega de informes o de las

planificaciones, hay casos que a compañeras nunca se las revisan y en mi caso siempre me las están exigiendo.

➤ ¿Con que frecuencia trabaja fuera de sus horarios laborales, con la finalidad de terminar sus tareas?

D. Eso es común, lamentablemente como las horas no lectivas no alcanzan, debemos trabajar fuera del horario laboral, esto lo realizo durante la semana o incluso ocupo las tardes de los fines de semana para llevar el trabajo adelantado para la semana siguiente, ya que, tampoco contamos con todos los implementos para trabajar en la escuela.

➤ ¿Ha sentido ganas de dejar el trabajo o la profesión docente en general? ¿Por qué?

E. No, si bien he llorado de frustración por no poder realizar lo que quiero y como lo quiero, no podría dejar de ser docente, porque es lo que me hace feliz, claramente me encantaría que el trabajo fuera de manera diferente.

❖ **Preguntas enfocadas a la Sobrecarga emocional.**

➤ ¿Se siente agobiada por la cantidad de tareas o responsabilidades que tiene? ¿Por qué?

A. Si, sobre todo al principio del año, ya que nos asignan a nuestros cursos y nos vemos enfrentadas a nuevos desafíos, ya que no nos instruyen del escenario que nos enfrentamos, no contamos con planificaciones, con guías, con un cuadro característico del nuevo curso, lo cual no hace ir conociendo los desafíos en el camino.

➤ ¿Ha experimentado cambios bruscos al dormir o en su apetito, por situaciones laborales? ¿Por qué?

B. Si, el tema del dormir para mi es complejo, no logro tener un sueño reparador si tengo alguna tarea que no he terminado, eso me hace estar impaciente, si no logro tener todo lo solicitado en el tiempo requerido mi descanso no es el óptimo, teniendo un próximo día laboral poco productivo.

- ¿Ha experimentado mayor irritabilidad o se entristece con facilidad? (Según Usted a que se debe).

- C. En mi labor como docente transito más por la tristeza, ya que al no tener los implementos para poder realizar todo lo que quiero en el aula, o no tener las herramientas para entregar mayores conocimientos a los estudiantes. Eso me hace sentirme triste durante mi jornada laboral.

- ¿Siente que tiene apoyo emocional de sus colegas o de alguna área del establecimiento, cuando lo necesita?

- D. No sé si apoyo de mis colegas, pero son las personas más cercanas a las cuales uno les cuenta cuando siente alguna injusticia de parte de las jefaturas, lamentablemente no hay un departamento en el cual uno se pueda apoyar, ya que si uno comenta una situación ocurrida rápidamente se sabe y se convierte en un cahuín sin querer serlo bajo ningún punto de vista.

❖ **Preguntas enfocadas en lo Motivacional.**

- ¿Cómo es su disposición últimamente para comenzar la jornada laboral?
 - A. Mi disposición siempre es buena frente a mi rol, sin embargo, hay situaciones las cuales hacen que uno se desmotive, como la falta de tiempo, de insumos, la carga laboral etc.

- ¿Se siente desmotivada o Motivada para cumplir con sus tareas o actividades propias de su rol?
 - B. Afortunadamente este año tengo un curso que me encanta, es un taller en el cual es un desafío diariamente, muchas veces me siento agobiada al no saber realizar un proyecto el cual se pueda vender y generar ingresos, el solo hecho de ver la

disposición de mis estudiantes hace que mi desmotivación se guarde por un par de horas.

- ¿Se siente constantemente cansada o sin energía?
 - C. Si, me siento cansada, pero es por la falta de apoyo del colegio, tanto de las jefaturas como de las técnicas, en la cual uno debería delegar responsabilidades, en mi caso eso no pasa ya que ella está casi siempre con licencias. Por lo tanto, cae en mi cumplir con mis responsabilidades y las de ella.
- ¿Tiene problemas para concentrarse o mantener la atención?
 - D. Si, pero en temas personales, en lo laboral no me sucede ya que como soy tan trabajólica, no se me puede pasar nada, por lo tanto, me estreso por cumplir con fechas y horarios.
- ¿Tienes acceso a recursos y materiales necesarios para tu trabajo como docente? ¿Por qué?
 - E. En la sala existe impresora, data y pc, pero la tinta corre por mi cuenta, al igual que las hojas, no siempre hay internet ¿por lo tanto para poder realizar una clase debo dar de mis recursos personales para proyectar, o realizar un Power Point en mi casa para poder proyectarlo al día siguiente, materiales tangibles tampoco tenemos, se debe pedir cooperación de los apoderados, en mi escuela no se puede pedir lista de útiles, ahora si ellos no envían lo solicitado, lo debo comprar de mi bolsillo.
- ¿Cómo manejaría un posible estrés y la presión que conllevaría en su trabajo?
 - F. El año pasado no pude manejarlo y pase la mitad del primer semestre con media licencia, lo cual me sirvió mucho, este año he tratado de no trabajar tanto en horarios no adecuados, pero es imposible manejar un posible estrés, cuando uno es profesional y sabe sus obligaciones es casi imposible.

➤ ¿Cómo cree usted que afecta la sobrecarga laboral a su salud física y mental?

G. Afecta en lo mental, como se dijo anteriormente en el sueño, en el ánimo, hasta en la manera que uno se percibe a sí mismo, en lo físico, comienzan a aparecer dolores los cuales solo es por el estrés que uno percibe, lamentablemente nadie se da cuenta cuando está entrando en un estado peligroso, solo lo evidenciamos cuando lo estamos viviendo. Creo que afecta de tal manera que hay muchos colegas que dejan de impartir clases por sentirse muy quemados de la carrera docente.