Magíster en Educación

Mención

Currículum y Evaluación Basado en Competencias

Trabajo de Grado II

Tesina: Estrés Laboral en Docentes de la Región de Valparaíso en Periodo de Pandemia por COVID 19

Estudiante:

Hilda Segovia

Prof. Guía:

Marlenis Martínez

Julio, 2020

ÍNDICE

Introducción **1**

Capítulo 1 **3**

1. Marco Justificativo 3

1.1. Problematización y Justificación de la investigación 3

1.2. Pregunta y objetivos de la investigación 5

Capítulo 2 **6**

2. Marco teórico 6

2.1. Psicología de la emergencia 6

2.2. Concepto de estrés 8

2.2.1 Modelos explicatios del estrés 9

2.2.2. Tipología del estrés 10

2.2.3 Estrés Docente 11

2.2.3.1.Factores que influyen en el estrés docente 12

- *Dimensión Profesores* 12
- *Dimensión liderazgo* 13
- *Condiciones Ambientales.* 13

Capítulo 3 18

3. Marco metodológico 18

3.1. Enfoque y diseño de la investigación 18

3.2. Campo y muestra 18

3.3. Unidades de analisis y sujetos participantes 19

3.4. Instrumentos de recolección de datos 19

3.5. Criterios de calidad de la investigación 19

Capítulo 4

4. Análisis de resultados 21

Capítulo 5

5. Marco conclusivo 25

5.1. Discusión y conclusiones 25

5.2. Principlaes dificultades para realizar el estudio 25

5.3 Propuesta de mejora y futuras líneas de investigación 26

Capítulo 6

6. Bibliografía 27

Resumen La presente investigación describe la presencia de estrés laboral en docentes de la región de Valparaíso. La población se conformó de 79 docentes a los cuales se aplicó el cuestionario de Burnout de Maslach. Los resultados del análisis estadístico ponen en evidencia que existe un índice alto nivel de estrés laboral en docentes durante el período de Pandemia. El síndrome se encontró asociado principalmente al agotamiento emocional en general.
Palabras clave: Estrés laboral percibido, psicología de la emergencia, Pandemia Covid 19

Abstract The present study describes the presence of stress in teachers of Chile. The population was formed of 79 teachers for whom was applied the Maslach Burnout questionnaire. Statistical analysis results highlight a high level of bournout, the syndrome was mainly associated to a emotional stress.

Keywords: upset teacher, stress, Pandemic Covid 19

Introducción

En diciembre de 2019, ocurrió un brote de una nueva neumonía por coronavirus en Wuhan (Hubei, China). A principios de 2020, la enfermedad por el nuevo coronavirus (COVID-19) comenzó a extenderse por toda China. Este rápido aumento de confirmaciones de casos y muertes ha creado problemas como estrés, ansiedad y depresión en la población a nivel mundial. Este rápido aumento de los casos confirmados y de los fallecimientos también se extendió por todo el mundo, y Europa en general, y en Chile en particular, las cifras de contagio han ido en aumento desde marzo (Ministerio de salud, 2020).

En situación de emergencia humanitaria, las personas se ven expuestas bajo situaciones potencialmente traumáticas. Según cifras de la Organización mundial de la salud (OMS), el 70 por ciento de las personas se recupera luego de una situación de emergencia. Sin embargo, existe un número de la población que podrá desarrollar estrés agudo debido a situaciones de anormalidad tales como catástrofes, desastres naturales y emergencias sanitarias (OMS, 2005). Estamos frente a un escenario complejo a nivel global, en el cual la población se ha visto impactada en su realidad personal, familiar y laboral por un prolongado periodo de tiempo.

En esta situación anormal es difícil predecir con exactitud y por tanto poder estimar las consecuencias psicológicas y emocionales que se desarrollarán durante esta Pandemia por coronavirus (COVID-19). Las investigaciones que llegan de China, primer país afectado, apuntan a que el miedo a lo desconocido y la incertidumbre pueden afectar la salud mental de la población ocasionando trastornos de estrés, ansiedad, depresión, somatización y conductas como aumento de consumo de drogas. (Xiang Y, 2019).

Por lo anterior, es importante considerar el impacto que puede generar la situación de emergencia como iniciador de problemáticas como el estrés laboral. El estrés relacionado al trabajo es un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo. Cuando las personas experimentan estrés laboral, a menudo se sienten tensas y angustiadas y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones. (OMS, 2005)

Las preocupaciones por un buen desempeño laboral y el miedo a las consecuencias negativas por experimentar un fracaso en la labor exigida producen ansiedad, enojo e irritación. La experiencia del estrés se intensifica en los casos donde no existe apoyo o ayuda de los compañeros o supervisores. Por lo tanto, el aislamiento social y la falta de cooperación aumentan el riesgo de estrés prolongado en el trabajo (OMS, 2007).

Por lo tanto, realizar una descripción de los niveles de estrés presentes en los profesionales que trabajan en el área educativa es fundamental para evitar que la salud de los trabajadores impacte de manera negativa tanto en su capacidades para llevar a cabo su actividad como también en quienes se encuentran en directa relación con ellos, nos referimos a sus familias, equipo de trabajo y alumnos.

En atención a los argumentos planteados e investigaciones revisadas, nace la inquietud por parte de los investigadores de Analizar la relación estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes pertenecientes a la región de Valparaíso en periodo de pandemia por Covid 19.

En el capítulo uno, se problematiza, se realizan las preguntas de investigación y se plantean los objetivos para dar respuesta a las preguntas.

En el capítulo dos, se revisan investigaciones que han realizado respecto del estrés docente, se sustenta teóricamente el concepto estrés , se desarrolla el contexto de Pandemia. En el capítulo tres,

se desarrolla el marco metodológico que sustenta la investigación, el enfoque del trabajo, diseño, se indican la muestra y población además se describe el instrumento de recolección de datos y los criterios de calidad de la investigación.

En el capítulo cuatro, se describen e interpretan los resultados obtenidos.

En el capítulo cinco, se realizan las discusiones en torno a los hallazgos encontrados en esta investigación y lo que se ha reportado por otros investigadores y finalmente se plantean las conclusiones a que se ha llegado. Incluye también las principales dificultades para realizar el estudio, propuestas de mejora y futuras lineas de investigación.

Capítulo 1

1. Marco Justificativo

1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral en profesionales del área de la educación ha mostrado ser un problema de salud pública que impacta de manera importante en los procesos de enseñanza aprendizaje. Por tanto, el estrés docente es un factor que naturalmente puede afectar la relación con los estudiantes y colegas e influir en la actividad educativa. (Travers, C. 1997).

En marzo del año presente se ha declarado zona de catástrofe en el territorio chileno, lo cual ha impactado de manera sustancial en el área laboral de los y las trabajadores chilenos. Esta situación ha demandado un gran esfuerzo para adaptar los procesos del área laboral en Chile. Por tanto, los docentes, han sido llamados a realizar una adaptación de sus clases presenciales a las nuevas plataformas virtuales a causa de la situación de confinamiento de los estudiantes y cierres de los establecimientos educacionales por ordenanza ministerial.

Una situación de catástrofe puede producir elevados niveles de estrés en la población, “los adultos y niños en situaciones de emergencia padecen una gran variedad de problemas mentales, neurológicos y de trastornos relacionados con el uso de sustancias psicoactivas. La mayoría de los afectados por situaciones de emergencia siente pesadumbre y dolor psíquico agudo, que se consideran respuestas psicológicas normales y pasajeras a situaciones muy adversas (OMS, 2016). Por lo tanto, considerando la situación de catástrofe en Chile, es importante determinar cuál ha sido

su impacto a nivel socioemocional en los profesionales de la educación, durante el primer periodo del semestre escolar del año 2020 y determinar el estrés percibido por los profesores.

En Latinoamérica se ha identificado un número limitado de investigaciones en relación al estrés laboral, lo cual plantea una necesidad por desarrollar estudios en torno a esta temática (OMS, 2008).

La mayor parte de las investigaciones sobre estrés laboral en Latinoamérica están relacionadas a la seguridad ocupacional de las y los trabajadores, enfocándose en la infraestructura, desechos tóxicos y la ergonomía, dejando fuera variables externas tales como el grado en el cual situaciones en la vida cotidiana son percibidas como estresantes para los trabajadores, como por ejemplo la interacción de los estresores que se despliegan en las situaciones de emergencias y desastres. (OMS, 2008).

De esta forma, describir el estrés laboral en docentes durante un periodo de Catástrofe se constituyen como elementos de estudio importantes para investigar considerando el escenario de Pandemia que ha impactado en los espacios educacionales en el presente año

1.2 Justificación

La evaluación del estrés se configura en una actividad de importancia, en la perspectiva de la prevención; ya que el estrés es un factor de riesgo tanto para quien lo padece como para el contexto comunicacional en el que se interactúa (Cardozo L, 2016). Como resulta esperar, es necesario que los docentes desarrollen competencias que les apoyen en la adaptabilidad de su rol de educador en situaciones adversas.

Cuando las reacciones del estrés persisten por un largo periodo de tiempo, pueden provocar daños permanentes e irreversibles a la salud, tales como fatiga crónica, problemas músculo esquelético o enfermedades cardiovasculares. (OMS, 2008).

Considerando la necesidad de describir e identificar cómo impactan los estresores externos tales como situaciones de emergencia en la esfera psicobisocial de docentes de instituciones chilenas es que se ha considerado en el presente estudio la variable de estrés laboral en torno al contexto de pandemia por Coronavirus (COVID-19).

La siguiente investigación busca entregar orientaciones que permitan sensibilizar sobre la temática del estrés laboral en el área educativa, permitiendo un conjunto de información relevante para ampliar el marco investigativo en una materia de fundamental importancia para el desarrollo de competencias profesionales en el marco del liderazgo pedagógico.

1.3 Preguntas de investigación

1.- ¿Cuál es la existencia del estrés laboral en docentes de la región de Valparaíso durante periodo de Pandemia?
2.- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral docente y la situación de confinamiento de los docentes de la región de Valparaíso durante el periodo de Pandemia.

1.4 Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el estrés laboral en docentes pertenecientes a la región de Valparaíso durante periodo de pandemia por Covid 19.

Objetivos Específicos

1.- Identificar la existencia de estrés laboral en docentes pertenecientes al estado de Chile en periodo Pandemia

2.- Comparar los niveles de estrés laboral con la variable sexo en docentes de la región de Valparaíso.
3.- Comparar los niveles de estrés laboral con la variable situación de confinamiento en docentes de la región de Valparaíso.
4.- Comparar los niveles de estrés laboral con la variable edad en docentes de la región de Valparaíso.

Capítulo 2

2. Marco teórico

2.1. Psicología de la emergencia

Las situaciones de emergencias, catástrofes y desastres, impactan de manera importante en la dimensión emocional, cognitiva, interpersonal y física. En relación a lo emocional, se desarrolla sintomatología ansiosa normal y esperable ya que estamos frente a una situación anormal. Esta sintomatología ansiosa se produce porque el cuerpo está en una fase de alerta propia de una mente que se encuentra en una situación que lo puede llevar a la muerte, por tanto, los mecanismos de alarma se activan como medio de protección y preservación natural. (OMS, 2016)

Sin embargo, la alerta que se produce a nivel psicológico sin una buena gestión emocional, puede ocasionar altos niveles de estrés durante situaciones de emergencia. Por esta razón se hace fundamental conocer la definición de estrés, su impacto, consecuencias y factores desencadenantes.

En diciembre de 2019 se origina en Wuhan (China) un brote infeccioso causado por un nuevo virus denominado COVID 19; a partir de ese momento empieza su propagación a otros países.

El día 11 de marzo, del presente año, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce como pandemia mundial los contagios producidos por esta enfermedad; Ante esta situación los distintos países en el mundo, entre ellos Chile, decidieron como medidas de prevención para el contagio acciones tales como el distanciamiento social, las cuales implican la suspensión de actividades sociales, económicas y productivas no esenciales.

Estas estrategias de prevención tales como el distanciamiento social tienen como objetivo principal el alejamiento físico entre personas para evitar la propagación del virus; así mismo, las autoridades sanitarias indican una serie de medidas para evitar los contagios, entre ellas recomiendan lavarse continuamente las manos, mantener una distancia de al menos un metro con el resto de las personas, evitar ir a lugares públicos concurridos y evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca.

El distanciamiento físico, las indicaciones de higiene, la suspensión de actividades no esenciales y la proliferación de información conforman una realidad distinta a la que las personas se venían desarrollando antes del mes de marzo. Este nuevo entorno establece nuevas exigencias o demandas de actuación a las personas, las cuales son potencialmente una fuentes de estrés debido a que son totalmente inesperadas.

En esta nueva realidad se hace fundamental que la población haga uso de las tecnologías para continuar con algunas actividades como espacios laborales, actividades no esenciales y fuentes de información sobre lo que está ocurriendo. Por esto se espera que las personas se adapten a la nueva realidad a través de plataformas virtuales como nueva forma de funcionamiento para dar continuidad a las actividades antes mencionadas.

A partir de esta situación, se da la ordenanza de cerrar establecimientos educacionales por tanto docentes, directivos y estudiantes debieron quedarse en los domicilios para cumplir con la ordenanza del gobierno para evitar que la propagación de contagios por Covid 19 en el país.

Este contexto exige a directivos, docentes y alumnos el aprendizaje de las nuevas tecnologías para el desarrollo de clases virtuales. Para esta realidad no existía un programa preparado, pues ha sido un acontecimiento emergente, por lo que toda planificación en respuesta de lo acontecido durante los meses que se ha mantenido esta situación de pandemia ha sido desarrollada en el transcurso de los meses.

Por tanto, los alumnos y docentes han sido llamados a desarrollar nuevas habilidades y competencias que les permitan la adaptabilidad al cambio.

2.2 Estrés

El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral, académico y personal de la persona.

De acuerdo con Folkman, Lazarus, Gruen y De Longis (1986), varios factores de la vida diversos pueden causar estrés, lo que puede provocar la pérdida del equilibrio emocional. Estrés demanda que la persona utilice su capacidad de afrontamiento ante hechos potencialmente amenazantes o cual hace que sus procesos cognitivos realicen una respuesta dependiendo de sus capacidades. Cómo respuesta la persona valora si la situación puede dañarla o beneficiarla, es decir, cuánto y cómo repercute en su autoestima. Además, estima lo que puede hacer o no para enfrentar la situación, para prevenir un daño o mejorar sus perspectivas (L. A. Cardozo G, 2016)

El concepto estrés fue usado por primera vez en el área de la salud en el año 1936, por el autor Hans Selye, quién indico que una respuesta ante el estrés o situación estresante. El propone que los pacientes mostraban una sintomatología como un esfuerzo del organismo para dar respuesta al estrés que provoca la situación de estar enfermo. Esta respuesta, la dividió en fases (Oblitas 2006). Primera fase: Corresponde a la reacción de alarma, se presenta cuando el organismo, amenazado por las circunstancias, se altera fisiológicamente activando diferentes glándulas, especialmente en áreas como el hipocampo, la hipófisis, y las glándulas suprarrenales. Cuando el cerebro identifica la amenaza, genera una estimulación del hipotálamo para la producción de sustancias como la hormona ACTH (adrenocorticótropa) la cual prepara al organismo para el afrontamiento. Esta viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza suprarrenal, posteriormente se produce la cortisona entre otros corticoides.

Segunda fase: es el estado de resistencia del organismo, esta fase es más prolongada que la anterior y consiste en el desarrollo de la homeostasis o equilibrio entre el individuo y su ambiente, una vez la exposición al o a los agentes estresores generan en el organismo un proceso de adaptación. Cuando esta capacidad de resistir se agota, se genera la tercera fase.

Tercera fase: es la de agotamiento, se presenta de manera posterior a la pérdida de resistencia del organismo ante los factores estresores; durante esta etapa las capacidades adaptativas al ambiente se ven disminuidas al mínimo, generando el desistimiento del individuo.

Considerando el estrés como una respuesta fisiológica del organismo, según las conceptualizaciones de Selye y su modelo biológico del estrés, se formula como un importante aumento de la activación tanto cognitiva como fisiológica, así como también lo considera una preparación del organismo antes de una gran actividad motora.

Las tres respuestas tanto fisiológica, cognitiva y motora funcionan como respuesta adaptativa al medio. Sin embargo, si la actividad sobrepasa las capacidades de respuestas del organismo involucrado en una situación de alta demanda, podría ser perjudicial. En este caso, el estrés tiene un efecto desorganizador del comportamiento y se bloquea una conducta adecuada para hacer frente a la situación (Labrador, 1993).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción». Esto quiere decir, que el estrés nos prepara para dar una respuesta ante una situación de peligro. En el caso de cambios de rutinas normales, como cambiar de fuente laboral, efectuar una disertación frente a un público que no conocemos, presentarse a una entrevista o cambiar de casa o ciudad, todo lo anterior puede generar estrés.

2.2.1 modelos explicativos del estrés

2.2.1.1. Estrés como transacción, desde esta perspectiva, el estrés se interpreta como la condición que resulta de cómo las transacciones (procesos cognitivos y emocionales) entre una persona y su ambiente son percibidas, y la existencia de una discrepancia o desequilibrio entre las demandas de la situación y los recursos biológicos, físicos, psicológicos, organizacionales y sociales que la persona posee para afrontar adecuadamente esas demandas, lo que conduce a generar tensión o estrés. Cabe señalar que bajo esta perspectiva la medición del estrés laboral debe considerar tres dimensiones (23): la demanda percibida, la respuesta inducida resultado de la evaluación cognitiva y los recursos disponibles para afrontar y manejar la situación (estrategias de afrontamiento). Desde esta perspectiva podemos identificar dos grupos de modelos teóricos:

2.2.1.2 Los modelos de pérdida de recursos (personales y materiales), los cuales sustentan que el estrés laboral se debe a una pérdida de recursos tales como las estrategias de afrontamiento, tanto internas como externas, que exceden los recursos del trabajador. En estos modelos se encuentran el modelo de estrés y coping elaborado por Richard Lazarus y Susan Folkman (14, 25), y la teoría de conservación de recursos desarrollada por Stevan Hobfoll (26).

2.2.1.3 Los modelos de ajuste y desajuste están enfocados en factores que provocan el estrés laboral como consecuencia de una ausencia de reciprocidad entre el esfuerzo que una persona invierte en su trabajo y lo que recibe a cambio. En este grupo de modelos se encuentra, por ejemplo, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (15). Los autores de esta perspectiva sustentan que el desequilibrio se presenta bajo ciertas condiciones: 1) el contrato de trabajo está definido de forma deficiente o limitada, o el trabajador tiene pocas opciones para encontrar otro empleo; 2) el trabajador acepta el desequilibrio o desbalance por razones estratégicas con la expectativa de una mejoría en sus condiciones de trabajo; y 3) el trabajador presenta patrones de afrontamiento cognitivo y de motivación, caracterizados por un excesivo compromiso con el trabajo, producto de percepciones inapropiadas de las exigencias laborales (27).

2.2.2 Tipos de estrés

Es importante señalar que existen diferentes tipos de estrés, según su factor de origen, su prevalencia y frecuencia, Estos son los que se describen a continuación:

Según el factor que lo origina, se definen los siguientes tipos de estrés:

2.2.2.1 Eustress: tipo de estrés que ejercería sobre el organismo una acción benéfica, otorgándole un grado de actividad que le permitiría alcanzar las metas deseadas.

Eustrés, distrés y nivel óptimo de estrés (Neidhardt, Weinstein y Conry .1989) mencionan que el doctor Hans Selye, considerado un experto en temas del estrés, definía este como la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo. Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al distrés. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. Por otra parte, se utiliza el término eustrés, para definir la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial.

El estado de eustrés se asocia con claridad mental y condiciones físicas óptimas. Tomando en cuenta los aspectos mencionados, (Neidhardt et al.,1989) definen el estrés como: “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o una mayor capacidad para superar esas situaciones (eustrés)”. También, Bensabat (1987) se refiere a este tema y cita asimismo a Selye, indicando que para este autor, el estrés es también una respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga. Esta definición, comenta, es muy amplia y significa que cualquier demanda, independientemente de que sea física, psicológica o emocional, positiva o negativa, provoca una respuesta biológica del organismo, idéntica y estereotipada. unas secreciones hormonales responsables de las reacciones al estrés, somáticas, funcionales y orgánicas. Lo anterior implica que una emoción agradable producto de una buena noticia produce los mismos efectos que una emoción desagradable, producto de una mala noticia. Ambas situaciones son causa de estrés. No obstante, la mayoría de las veces, las respuestas del organismo se realizan en armonía, con la mayor naturalidad y sin consecuencias, ya que están adaptadas a las normas fisiológicas de la persona. Se trata del buen estrés o eustrés. Pero otras veces, las respuestas exigidas por una demanda intensa y prolongada, agradable o desagradable, son excesivas y superan las capacidades de resistencia y de adaptación del organismo. En este caso se trata de un mal estrés o distrés. El buen estrés es todo aquello que causa placer, todo lo que la persona quiere o acepta hacer en armonía consigo misma, con su medio y con su propia capacidad de adaptación. Es el estrés de la realización agradable. Ejemplos de buen estrés son la alegría, el éxito, el afecto, el trabajo creador, un rato de tranquilidad, compartir con otras personas, o sea, todos los aspectos que resultan estimulantes, alentadores, fuentes de bienestar, de felicidad o de equilibrio. El mal estrés es todo aquello que disgusta, todo cuanto la persona hace a pesar suyo, en contradicción consigo misma, su ambiente y su propia capacidad de adaptación. Son ejemplos de mal estrés la tristeza, el fracaso, las malas noticias, la enfermedad, las presiones, las frustraciones, la carencia de libertad, que son fuentes de desequilibrio, de alteraciones psicosomáticas y de enfermedades de adaptación.

2.2.2.2 Distress: ocurre si un organismo queda sometido a una excesiva reacción de estrés. Con frecuencia este trastorno va acompañado de una larga duración del estrés.

Por otro lado, existen los siguientes tipos de estrés, definidos según si prevalencia, frecuencia e intensidad (Cruz, C. y Vargas, L., 1998). Existen varios tipos de estrés, que según su duración, se pueden catalogar de la siguiente manera: Estrés agudo Este es el estrés que con más frecuencia se

manifiesta en las personas. Aparece por causa de las pretensiones, requerimientos y presiones experimentadas en situaciones pasadas y de la inseguridad de lo que pueda pasar en el futuro. Este tipo de estrés se caracteriza por ser de corta duración y puede mantenerse en un rango de 3 a 30 días. (Miller y Dell, s.f., como se citó en Orozco, 2018)

2.2.2.3 Estrés Aqudo: respuesta fisiológica que aparece cuando el organismo se enfrenta ante una situación angustiosa en un momento determinado. Esta reacción no significa enfermedad.

2.2.2.4 Estrés Crónico: respuesta fisiológica que aparece cuando el organismo se ve sometido de una manera constante a una situación o desgastadora. Se produce un desajuste en el organismo y se desencadena una enfermedad por mala adaptación, provocando enfermedades psicosomáticas como la hipertensión arterial, colitis ulcerosa, entre otras.

2.2.3 Estrés Docente

2.2.3.1 Burnout en docentes

Maslach y Jackson (1986) describen el burnout mediante tres aspectos principales: el agotamiento, la despersonalización y el menor rendimiento laboral. Por su parte, Gil-Monte (2003) complementa la descripción del síndrome desde una perspectiva psicosocial, añadiendo como características bajos niveles de realización personal en el trabajo, y altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización. Las poblaciones más estudiadas han sido enfermeras, trabajadoras sociales y médicos, sin embargo, en todos los casos, se apunta a la población docente como la más afectada por este síndrome (Moriana y Herruzo, 2004).

Si los factores estresantes no son identificados y controlados a tiempo, la acumulación de ellos conlleva a la presencia del Síndrome de Burnout o “Síndrome del Profesional Quemado”. Herbert Freudenberger (Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2007) fue el primer autor en acuñar el término Burnout, refiriendo con él un problema de salud relacionado con el contexto laboral, con el cual el sujeto responde a la acumulación de síntomas de estrés laboral crónico presentes principalmente en profesionales que trabajan con personas como objeto principal de la labor (pacientes, alumnos, presos, habitantes de calle,

etc.). Para Maslach & Jackson (citados por Cárdenas et al., 2014), el Síndrome del Profesional Quemado se caracteriza por un estado de agotamiento crónico acompañado de cuadros de agresividad, baja motivación y desmoralización, tanto en los ámbitos laborales como familiares y

personales. Continuando con los mismos autores, el síndrome de Burnout se manifiesta a través de 3 síntomas principales (Gil-Monte & Moreno-Jiménez, 2007):

a) Baja realización personal en el trabajo: Corresponde a una baja satisfacción con los resultados laborales, producto de una autoevaluación negativa por parte del profesional la cual afecta negativamente el desarrollo de las labores y el contacto interpersonal con compañeros y clientes.

b) Agotamiento emocional. Se relaciona con el aspecto afectivo del trabajador y el Nivel de fatiga física y mental frente a las labores diarias.

c) Despersonalización. Hace referencia al desarrollo de actitudes y comportamientos deshumanizados hacia el receptor de sus labores, generando conductas de características cínicas y prejuiciosas sobre los problemas de los demás.

La labor docente se configura como una actividad de alto compromiso humano y social, en cuyas manos está la formación de los recursos humanos, más allá de la mera transmisión del legado de conocimientos de una generación a otra, ya que la educación debe ser comprendida como aporte fundamental en la formación integral de lo más importante que tiene una sociedad, el ser humano.

La vocación y el rol social del educador, tienden a no ser valoradas ni respaldadas de manera efectiva y justa por parte del estado y el contexto nacional, son diversas las actitudes sociales que denigran la profesión, generando situaciones de conflicto y ansiedad que el docente debe sobrellevar, asimilar o de alguna manera canalizar.

Según Arís (2009) actualmente el profesorado se encuentra en una situación compleja y delicada. Basta echar una breve ojeada a los medios de comunicación (televisión, prensa, etc.) para observar cómo se le culpabiliza de los problemas de diversa índole, destacando los que se dan tanto dentro del contexto escolar, en lo que concierne a las relaciones profesorado alumnado (conflicto escolar, falta de asimilación de los contenidos curriculares ente los estudiantes, etc.), así como los referentes a cuestiones de tipo social (violencia, desprestigio, adicciones, malos hábitos, etc.). Habiéndose explicado que el Síndrome de Burnout no es algo que aparece repentinamente como respuesta específica a un determinante concreto, sino que más bien es un estado que emerge gradualmente en un proceso de respuesta a la experiencia laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos, su sintomatología, según el autor mencionado, se enmarca en cuatro áreas:

a) Síntomas psicosomáticos: Suelen ser los síntomas asociados que aparecen en primer lugar. Entre ellos se encuentran las cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, insomnio, etc.

b) Síntomas conductuales: Se describen como una serie de conductas anómalas: absentismo laboral, problemas relacionales, etc.

c) Síntomas emocionales: El más característico de ellos es el distanciamiento afectivo de las personas a las que debe atender. El sujeto puede volverse irritable e impaciente, mostrándose receloso en su relación con los niños, compañeros, etc. Además, aparece la ansiedad, que conlleva una disminución de la concentración y del rendimiento en el trabajo.

• Síntomas defensivos: Utilizados por el sujeto para poder aceptar sus propios sentimientos. El profesional niega las emociones anteriormente descritas y que le resultan desagradables, desplaza los sentimientos hacia otras situaciones o ámbitos que no tengan que ver con su realidad laboral; también puede desarrollar actitudes cínicas hacia los clientes (en este caso los alumnos), culpabilizándoles, de manera implícita, de ser los causantes de las propias dificultades.

2.2.4 Factores que influyen en el estrés docente

Las fuentes implicadas en la aparición del estrés laboral dentro del contexto educativo son múltiples, incluyéndose aspectos a nivel organizacional (ej. conflicto con compañeros, escasez de recursos materiales, espaciales o personales; falta de reconocimiento social del docente); de tareas (ej., ambigüedad y conflicto de rol, presiones de tiempo, ratio excesiva profesor-alumno; atención a la diversidad); a nivel interpersonal (ej. falta de motivación de los estudiantes, conductas disruptivas, padres pocos comprensivos o colaboradores) o personales (ej. expectativas laborales no cumplidas; autoestima, introversión) (Schaufeli, 2005)

En cuanto a las implicaciones negativas para la salud, Moriana y Herruzo (2004), en una exhaustiva revisión sobre las consecuencias del burnout para los profesionales docentes, destacan diversos estudios en población anglosajona en los que se apuntan como principales síntomas asociados al estrés entre el profesorado la incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la vulnerabilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, nauseas, taquicardia, y aumento de enfermedades virales y respiratorias. Estos síntomas, a su vez, se relacionan en numerosas ocasiones con el consumo y abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (Maslach y Jackson, 1981)

Otro factor que se relaciona con el estrés docente es la inteligencia emocional como factor protector del estrés docente Existe una segunda razón más interesada y egoísta por la que las habilidades de inteligencia emocional son importantes en el profesorado. En concreto, las habilidades de

inteligencia emocional ejercen efectos beneficiosos para el profesorado a nivel preventivo. Es decir, la capacidad para razonar sobre nuestras emociones, percibirlas y comprenderlas, como habilidad intrínseca del ser humano, implica, en último término, el desarrollo de procesos de regulación emocional que ayudarían a moderar y prevenir los efectos negativos del estrés docente a los que los profesores están expuesto diariamente.

La sociedad demanda al profesor una mayor preparación técnica, especialización no sólo en contenidos sino también en la metodología docente, en el conocimiento psicológico de los alumnos, la enseñanza de valores cívicos y morales, etc. A estas crecientes exigencias se suma el hecho de que el sistema educativo no siempre favorece un contexto organizacional que apoye al profesor, independientemente del nivel en el que se sitúe. Como se observa, mientras los profesores se incorporan a su profesiones con unas altas expectativas y con un objetivo claro de educar a los niños y adolescentes. Las diversas fuentes de estrés existentes van degradando esa expectativa original. Las condiciones laborales, la falta de recursos en comparación con las altas demandas requeridas, las distintas presiones temporales se convierten en obstáculos, muchas veces insalvables, que pueden hundir el entusiasmo inicial del docente y desembocar en la aparición de estrés laboral, diversos síntomas ansiosos o depresivos y trastornos de salud física y mental dando lugar, en algunos casos, al absentismo, la baja laboral o el abandono de la institución. Las consecuencias de esta situación, finalmente, no afectarán únicamente al profesional docente (ej., bajo bienestar psicológico, deterioro de las relaciones sociales), o a la organización en la que trabaja (ej., absentismo, abandono de la institución), sino que el alumno/a va a ser el directo receptor de un servicio de “baja calidad” en relación a algo esencial: su propia educación y/o formación como profesional.

El conocimiento emocional del docente es un aspecto fundamental para el aprendizaje y el desarrollo de estas competencias en los alumnos porque el profesor se convierte en un modelo de aprendizaje vicario a través del cual el alumno aprende a razonar, expresar, y regular todas esas pequeñas incidencias y frustraciones que transcurren durante el largo proceso de aprendizaje en el aula. El desarrollo de las habilidades de inteligencia emocional en el profesorado no sólo servirá para conseguir alumnos emocionalmente más preparados, sino que además ayudará al propio profesor a adquirir habilidades de afrontamiento. De este modo, los docentes emocionalmente más inteligentes, es decir, aquellos con una mayor capacidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y la de los demás, tendrán los recursos necesarios para afrontar mejor los

eventos estresantes de tipo laboral y manejar más adecuadamente las respuestas emocionales negativas que frecuentemente surgen en las interacciones que mantienen con los compañeros de trabajo, los padres y los propios alumnos. A partir de ahora, los docentes tendrán una razón más para aprender las matemáticas de los sentimientos y el lenguaje de las emociones.

Otra variable a considerar en los factor que se relacionan con el estrés docente es el apoyo social. Esta variable, tal como se señaló anteriormente, actuaría como un factor protector del Burnout, puesto que según Pérez y Martín (2004) el Apoyo Social posee la capacidad de mitigar o amortiguar el impacto del estrés laboral sobre la salud, por tanto el Apoyo Social no tiene un efecto directo ni sobre el estrés ni sobre la salud, sino que modifica, altera la relación entre ellos. En este sentido, el Apoyo Social se manifiesta como un elemento fundamental para ayudar a las personas a sobrellevar situaciones estresantes y vivir de forma más saludable. Concordando con lo expuesto, Aranda, Aldrete y Pando (2008) mencionan que el número de contactos que forman la red del sujeto influyen positivamente sobre su salud, más aún si estos contactos ven y hablan con su red acerca del bienestar de ésta, puesto que la calidad del apoyo y el grado de satisfacción percibida es lo que ayuda al individuo a disminuir o amortiguar los efectos del Burnout en la salud.

Igualmente, Novella (2002) menciona que el mantener un adecuado nivel de Apoyo Social tanto al interior del lugar del trabajo como a nivel externo, prevendría la aparición del Burnout, puesto que el desgaste que pueden experimentar muchos maestros, se debe más a los factores del contexto social que a los del aula, por mucho que las condiciones de ésta y del alumnado sean problemáticas. Lo anterior se constata en una intervención realizada para sobrellevar el burnout mediante la técnica de grupos operativos, donde la importancia de la sensibilidad profesional de trabajo docente así como el apoyo social eran las principales estrategias para prevenir y enfrentar este síndrome (Böck & Castella, 2006).

No obstante, la ausencia de esta variable, sería un desencadenante del síndrome del Burnout, puesto que según Gil-Monte y Peiró (2009), la falta de apoyo por parte de los compañeros de trabajo y de los supervisores, de la dirección o administración de la organización son características que pueden influir en los problemas internos entre la institución y el individuo, la desorganización en el ámbito laboral, la competencia desmedida entre los compañeros y la insuficiencia de herramientas. Además, Atance (2002) señala que las relaciones interpersonales negativas que se establecen entre

los compañeros del establecimiento educacional, se perfilan como un factor de riesgo en la manifestación del síndrome de Burnout.

De este modo, la Satisfacción Laboral (SL) es una de las variables ampliamente estudiada en relación al Burnout, definiéndose como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, las que en el sector educativo, puede entenderse como el resultado de diversos factores que involucran la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral (Howard & Frink, 1996; Robbins, 2003). La Satisfac-ción Laboral incluye también la evaluación que una persona espera o desea obtener del trabajo en comparación con lo que otros reciben y lo que él efectivamente recoge (Linares & Gutiérrez, 2010). Además se relaciona con el apoyo social, puesto que Howard y Frink (1996) señalan que este constructo multifacético incluye los sentimientos del empleado hacia aspectos de su trabajo, tales como las relaciones con el jefe, la satisfacción con el trabajo mismo y las relaciones con los compañeros. De esta manera, el Apoyo Social se convierte en un elemento fundamental en la Satisfacción Laboral que percibe el empleado en su puesto de trabajo (Bradley & Cartwright, 2002).

Lo anterior, se confirma a través de las diversas investigaciones que se han efectuado, como la realizada por Um y Harrison (1998), que demuestran que el Apoyo Social posee un efecto significativo en la mejora de la Satisfacción Laboral. Del mismo modo, se encontró que las personas que recibían elogios y comentarios positivos de sus más cercanos, percibían una mayor satisfacción en el trabajo (Gibbs, 2001). Finalmente, un estudio efectuado por Burke, (Greenglass y Shwarzer,1996) en una muestra de maestros, da cuenta de una relación positiva entre Apoyo Social y Satisfacción Laboral, ya que los docentes que recibían apoyo de sus colegas y en especial de los directores del establecimiento educacional, se sentían mayormente satisfechos con su trabajo (Skaalvik & Skaalvik, 2007).

Capítulo 3

3. Marco metodológico

3.1. Enfoque y diseño de la investigación

El presente estudio se desarrollará mediante un método de corte cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo y un diseño de estudio de carácter no experimental (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). **Se** realizó desde una perspectiva cuantitativa, utilizando información medible y cuantificable para describir o tratar de explicar los fenómenos que se estudian. El diseño es no experimental, ya que no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por los investigadores. Según Hernández, Fernández y Baptista (1997) señalan: "En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos" (p. 245). En esta investigación se pretende analizar la relación de los niveles de estrés laborales y variables sociodemográficas. Por lo tanto el alcance de la presente investigación es descriptivo, porque corresponde a un estudio inicial de la realidad, ya que se investiga un problema con un nuero limitado de investigaciones (Hernández, et al. 2006)

Campo y muestra

La población está compuesta por docentes pertenecientes a establecimientos educacionales de la Región de Valparaíso, ciudad de Viña del mar quienes se encuentran desarrollando su trabajo durante un periodo de Pandemia.

La muestra está compuesta por 79 docentes pertenecientes a la ciudad de Viña del mar, Región de Valparaíso, compuesta por Mujeres (82,3 %) y Hombres (17,3) con edades entre 20 y 50 años.

Para la selección de la muestra se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que está compuesta por unidades que no fueron seleccionadas al azar. (Hernández et al., 2010), la cual se refiere a un tipo de muestreo por conveniencia, los sujetos participantes en el estudio corresponden a aquellos que estuvieran más disponibles para los investigadores. Se escogerá este tipo de muestreo de modo de hacer más flexible la selección de los sujetos participantes en la investigación y por la facilidad y rapidez del método. Este permite aceptar a todo aquel sujeto que, cumpliendo con las características señaladas, acepta ser parte del estudio.

3.4 Instrumentos de recolección de datos

Para la detección del Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach y Jackson (1986), el cual es el instrumento más utilizado para la evaluación de este síndrome. El MBI es un instrumento que ha mostrado poseer una alta consistencia y fiabilidad, cercana al 90%. Se anexó una encuesta para recolectar información de la edad, y otros antecedentes socioeconómicos de los docentes.

El Inventario de Maslach para Agotamiento (MBI)

El MBI está constituido por 22 preguntas en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesorado en su trabajo diario con los estudiantes. Cada pregunta tiene asociada una escala de 0 a 6, como sigue: 0 = Nunca, 1 = Alguna vez al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Algunas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Varias veces a la semana, y 6 = A diario. El cuestionario está dividido en tres subescalas:

a) Agotamiento emocional; b) Despersonalización; y c) Realización personal.

a) Agotamiento emocional (EE: Emotional Exhaustion): 9 preguntas que valoran si se está exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo. Puntuación máxima 9x6=54.

b) Despersonalización (D): 5 ítems que valoran el grado de frialdad y distanciamiento del encuestado. Puntuación máxima es 5x6=30.

c) Realización personal (PA: Personal Accomplishment): 8 preguntas que evalúan los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Las preguntas en este caso están redactadas en

sentido contrario a las anteriores, de modo que los puntajes de cada pregunta deben ser invertidos, como sigue: Puntaje final = 6 - Puntaje inicial. Puntuación máxima es 8x6=48.

Encuesta sociodemográfica. Esta encuesta fue elaborada como estrategia para recolectar información referente a variables cuantitativa. Para la recogida de los datos sociodemográficos de los y las participantes se realizó una encuesta, diseñado con respuestas cerradas, se preguntó sobre edad, género, estado civil, tipo de contrato, nivel de curso en el que hace clases.

Dada la situación que se estaba generando por el brote del COVID-19, se decidió realizar mediante un cuestionario Google Forms (https://www.google.com/forms/about) que se difundió mediante plataformas virtuales para docentes, redes sociales y mediante emails a docentes quienes voluntariamente participarán de este estudio.

3.5 Análisis estadístico

Se realizó el análisis descriptivo, calculando la media, desviación típica, frecuencia, porcentaje, mínimo y máximo. Se utilizó el test no paramétrico de U de Mann- Whitney para comparación de dos muestras independientes y el test no paramétrico H de Kruskal-Wallis para comparación de tres o más muestras independientes con las dimensiones Agotamiento personal, despersonalización y realización personal. El tratamiento de los datos se realizó mediante el software IBMTM SPSSTM. Version 25.0 for Windows (IBM SPSS® Statistics).

Capítulo 4

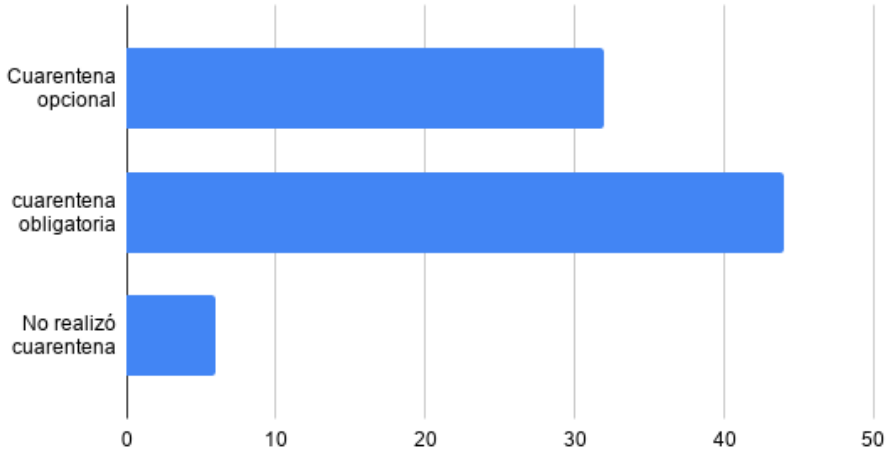
4. Análisis de los resultados

4.1. Datos Descriptivos de la encuesta sociodemográfica

Según la fig. 1, los datos indican que, el puntaje más significativo es de 53, 7 % para los docentes que se encuentran en cuarentena obligatoria. Los docentes que realizaron una cuarentena opcional alcanzan el 39 %, mientras que el puntaje mínimo es de 7,3% de docentes, quienes no realizaron un proceso de cuarentena.

Fig. 1

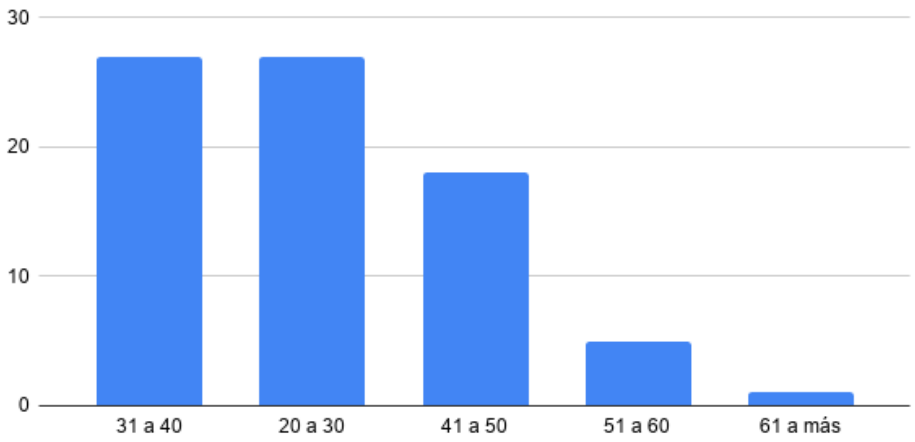
Situación de Cuarentena



Según la fig. 2, los datos indican que las edades presenten en los docentes encuestados son entre 31 años y 41 años (34,1%) y 20 a 30 años (30 %).

Fig. 2

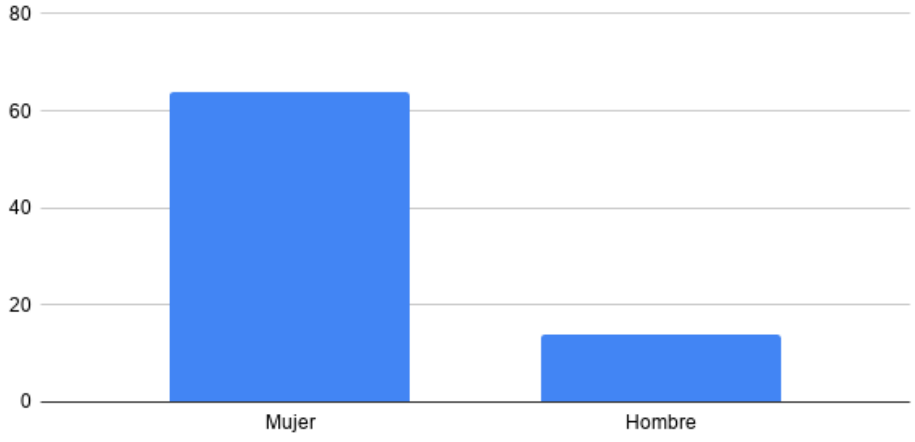
Edad de los encuestados



Según la fig. 3, los datos indican que está conformado por un 82, 9 % de mujeres y un 17, 1 de hombres.

Fig. 3

Sexo de los encuestados



4. :man

4.3. Datos Descriptivos de la encuesta global de estrés laboral

Tabla 1 Aquí puede apreciarse que la distribución para las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización indican un nivel medio alto 67,1% y alto 98,7% respectivamente relacionado al estrés percibido, siendo la dimensión de despersonalización la que muestra el valor más significativo con un 98,7%. Por otra parte, la realización personal indica un nivel bajo con un 78, 5 %, lo que se traduce como una baja percepción de realización personal.

Tabla 1

	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
Nivel	Frec	%	Cum	Frec	%	Cum	Frec	%	Cum
Bajo	11	13,9	13,9	0	0	0	62	78,5	78,5
Medio	15	19	32,9	1	1,3	1,3	4	5,1	83,5
Alto	53	67,1	100	78	98,7	100	13	16,5	100
Total	79	100		79	100		79	100	

4.3 Datos comparativos del estrés laboral y las dimensiones que los conforman

. **Tabla Nº 2 Prueba de U de Mann Whitney para el Análisis de las diferencias significativas considerando las subdimensiones del Burnout y la variable "Sexo".**

Los datos indican que según el sexo de los docentes encuestados, los hombres perciben el estrés laboral marcando un nivel mayor en la dimensión de despersonalización en comparación a las las mujeres. En ambos casos, hombres y mujeres indican según los resultados, un nivel significativo en las dimensiones de agotamiento emocional. En el caso de la dimensión realización personal, la diferencia de sexo no demuestra ser significativa y ambos presentan una baja percepción de realización personal.

Tabla 2

	Agotamiento emocional				**Despersonalización**				**Realización Personal**			
	Hombre	Mujer	Total	p valor	Hombre	Mujer	Total	p valor	Hombre	Mujer	Total	p valor
Bajo	2	9	11		8	54	62		0	0	0	
Medio	1	14	15		2	2	4		0	1	1	
Alto	11	42	53		4	9	13		14	64	78	
Total	14	65	79	0.403	14	65	79	**0.043***	14	65	79	0.643

P* Significativo

Tabla Nº3 Prueba de Prueba de Kruskal Wallis para el Análisis de las diferencias significativas considerando las subdimensiones del Burnout y la variable "Edad"

Los datos indican que según la edad de los docentes encuestados, aquellos que presentan edades entre 20 a 40 años perciben un alto nivel de estrés laboral marcando de manera significativa en la dimensión de agotamiento emocional.

Tabla Nº3

	Agotamiento emocional							**Despersonalización**							**Realización Personal**						
	20 a 30 años	31 a 40 Años	41 a 50 años	51 a 60 años	61 o más	Total	P valor	20 a 30 años	31 a 40 Años	41 a 50 años	51 a 60 años	61 o más	Total	P valor	20 a 30 años	31 a 40 Años	41 a 50 años	51 a 60 años	61 o más	Total	p Valor
Bajo	2	3	3	3	0	11		21	23	12	5	1	62		0	0	0	0	0	0	
Medio	7	2	4	1	1	15		2	1	1	0	0	4		0	0	1	0	0	1	
Alto	19	22	11	1	0	53		5	3	5	0	0	13		28	27	17	5	1	78	
Total	28	27	18	5	1	79	0.035*	28	27	18	5	1	79	0.398	28	27	18	5	1	79	0.495

P* Significativo

Tabla Nº 4 Prueba de Prueba de Kruskal-Wallis para el Análisis de las diferencias significativas considerando las subdimensiones del Burnout y la variable "Mi Situación"

Los datos indican que según la situación de confinamiento de los docentes encuestados, no incide significativamente en la percepción del nivel de estrés de los docentes.

Tabla 4

	Agotamiento emocional					**Despersonalización**					**Realización Personal**				
	COP	COB	NEC	Total	P*	COP	COB	NEC	Total	P*	COP	COB	NEC	Total	p valor
Bajo	2	8	1	11		25	32	5	62		0	0	0	0	
Medio	7	6	2	15		0	3	1	4		0	1	0	1	
Alto	22	28	3	53		6	7	0	13		31	41	6	78	
Total	31	42	6	79	0.562	31	42	6	79	0.853	31	42	6	79	0.644

COP: Cuarentena 0pcional; COB: Cuarentena obligatoria; NEC: No realiza cuarentena

Capítulo 5

5. Marco Conclusivo

5.1 Discusión y conclusiones

Los resultados del estudio sugieren que globalmente el nivel de Síndrome de Burnout es de tipo alto para las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Esto es consistente con el resultado reportado por otros estudios similares. La despersonalización mostró tener una incidencia importante en los educadores encuestados, mientras que la falta de realización personal en el trabajo se encuentra en niveles bajos por lo que existe una percepción de falta de capacidades y competencias para enfrentar las demandas del medio laboral.

Esto sugiere que el mayor problema detectado se relaciona con un desgaste emocional prolongado, que impacta de manera significativa en el procesamiento de la información. Elevados índices de agotamiento emocional nos indica que los docentes pasaron por las tres fases correspondientes al estrés, el primero de alarma, el segundo de resistencia y que finalmente el gran porcentaje d encustados ha llegado a la fase final, lo cual es preocupante ya que esta etapa del estrés se provoca un desbordamiento de la emocionalidad. La etapa de agotamiento en el estrés implica el desarrollo de enfermedades crónicas tanto en el organismo como el la salud mental.

Por otro lado, los resultados evidencian que la situación de pandemia no tiene un impacto significativo en los resultados de percepción del estrés laboral. Esto puede explicarse en el esfuerzo que implica para los educadores realizar su labor pedagógica, lo que incluye no solo impartir clases, sino también la realización de otras actividades, como la planificación y gestión administrativa ya instalada desde antes de la pandemia.

Por otro lado, los docentes y directivos presentan una sensación de despersonalización, insensibilidad, despreocupación o endurecimiento en su relación con los estudiantes. También puede observarse que consideran que su trabajo no los hace sentir realizados, sin embargo, al analizar la fuente de este indicador, los resultados demuestras que ellos no lo relacionan a la responsabilidad de estar en contacto directo con alumnos. Es decir, los resultados sugieren que

los niveles de burnout obedecen principalmente a factores ajenos al rol de enseñar y estar frente a alumnos, y que una estrategia de intervención diseñada por la institución tendría un impacto importante para poder desarrollar con efectividad las actividades del programa de trabajo en los establecimientos educacionales en situaciones adversas como las presentadas durante una emergencia o catástrofe.

Los estándares de oportunidad actuales para el proyecto educativo en muchas ocasiones no alcanzan los niveles mínimos requeridos, y ello también puede originar despersonalización y falta de realización personal (Cárdenas y Hernández, 2012).

Al relacionar los niveles de Burnout con el sexo de los educadores, los resultados no sugieren cambios en el patrón global, sin embargo, se observa un nivel más alto de esta dimensión en los hombres.

En cuanto a la relación de Burnout y la edad, la literatura proporciona evidencias mixtas. Si bien Maslach y Jackson (1986) indican que debiera esperarse una reducción de los niveles de Burnout con la edad, la disminución que se ha detectado aquí en el caso de agotamiento emocional es baja (tabla 3), y no resulta ser estadísticamente significativa. Una aspecto que convendría analizar en futuros estudios es en qué medida las oportunidades de enseñar y de aprender se relaciona con los índices de burnout en los docentes (Cárdenas y Hernández, 2012).

Finalmente, los resultados de este estudio arrojan globalmente indicadores que permiten observar que la mayoría de los docentes presentan elevados niveles de estrés, clasificados con un riego alto de las dimensiones del cuestionario. Por lo tanto es importante la ejecución de estrategias que permitan la detención temprana de los factores de riesgo, para así evitar la aparición, mantenimiento o agudización de estrés laboral docente.

5.3 Propuesta de mejora y futuras líneas de investigación

Los resultados también sugieren que es valioso estudiar o plantear en un estudio futuro el análisis de la relación entre el Síndrome de Burnout y los estilos de afrontamiento frente al estrés. A pesar de esto, los resultados aquí logrados son de interés tanto para los directivos y docentes, como también para los estamentos directivos de la educación pública. La aplicación de un test de este tipo de manera regular en los distintos establecimientos educacionales debiera

permitir la detección de los síntomas de estrés agudo y entonces emprender acciones correctivas por parte de las autoridades, si es que resultara ser aconsejable.

Capítulo 6

6. Bibliografía

Buzzetti Bravo, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores AG de Chile.

Gutierrez, C., & Adrian, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigación Psicológica*,

Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L., & World Health Organization. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores.

Organización Mundial de la Salud, A. M. (2018). *Informe sobre los resultados de la OMS: presupuesto por programas 2016-2017* (No. A71/28). Organización Mundial de la Salud.

Salud, O. M. (2004). La organización del trabajo y estrés. *Ginebra, Suiza: OMS, Organización Mundial de la Salud*.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. 2 ediciones. Ediciones Martínez Roca SA 463 pp. *Barcelona. España*.

Lería Dulčić, F., & Salgado Roa, J. (2016). Estrés post-traumático y estrés subjetivo en estudiantes universitarios tras aluvión de barro. *Ciencias Psicológicas*

Letelier, M. E. S., Gomez, R. G., & Vizcarra, M. T. (2020). Estudio sobre el sistema de calidad para la Educación Parvularia de Chile. In *XXVI Jornadas de Investigación en Psicodidáctica* (pp. 127-139). Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

Loscertales Abril, F. (1996). Nuevas tecnologías, rol docente y estrés psicosocial. *II Jornadas sobre medios de comunicación, recursos y materiales para la mejora educativa*

Mena, L. L., & Alvarez, J. C. (2002). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. *Revista de psicología*

Oblitas, L. A. (2006). Psicología de la salud y calidad de vida: Comportamiento y salud.

Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*

Ruiz, L. M., Roca, J. S., & Castillo, M. A. (2002). La educación emocional en la práctica educativa de primaria. *Bordón. Revista de pedagogía*