



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA  
Sistema de Universidad Abierta y Educación a  
Distancia

Manuscrito Recepcional  
Programa de Profundización en Procesos de  
Psicología Educativa

## “Estrés en docentes de Educación básica”

Reporte de Investigación Empírica

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

Elizabeth Jazmin Moreno Méndez

Presidente: Mtro. J. Jesús Becerra Ramírez  
Vocal: Mtra. Evelin Alejandra Galicia Gómez  
Secretario: Mtra. Adriana Concepción Rojas  
Baltazar



Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México,  
(febrero, 2021).



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>4</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>6</b>
<b>MARCO TEORICO</b>	
Antecedentes de la docencia.....	7
Definición de estrés.....	9
Manifestaciones.....	9
Consecuencias.....	10
Teoría de Seyle.....	10
Estrés en docentes.....	10
Factores estresores.....	11
Síndrome de Burnout.....	15
Impacto en el desempeño docente.....	15
Trabajos e investigaciones previas.....	17
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>19</b>
Pregunta de investigación.....	20
Hipótesis.....	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos.....	21
Justificación.....	21
Delimitación de variables.....	21

## **MARCO METODOLOGICO**

Tipo de investigación y diseño.....	22
Población y muestra.....	22
Instrumentos y materiales.....	22
Procedimiento.....	23

## **RESULTADOS**

Análisis de resultados.....	23
-----------------------------	----

<b>DISCUSION.....</b>	<b>42</b>
-----------------------	-----------

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>44</b>
--------------------------	-----------

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>46</b>
----------------------------------------	-----------

<b>ANEXOS.....</b>	<b>50</b>
--------------------	-----------

## RESUMEN

El presente estudio trata sobre el estrés en docentes de educación básica, pretende conocer cómo afecta el estrés en la labor docente, si existen factores estresores o no, en su labor y saber cómo estos factores estresores influyen en ella. Los objetivos del estudio fueron, determinar la relación entre los actores estresores más comunes y la docencia de educación básica, determinar cuáles fueron los factores estresores con mayor índice que afecta a los docentes de educación básica y determinar si las nuevas tecnologías permiten la innovación docente. Bajo la Teoría del estrés (Selye, 1962). Se realizó un estudio cuantitativo descriptivo. Como técnicas e instrumentos se utilizaron un cuestionario basado en el *inventario de Travers y Cooper (2007)* y la *encuesta de Maslach Burnout Inventory* (1986), los participantes fueron 62 profesores de educación básica de México. Los principales resultados y análisis descriptivo por distribución de frecuencias muestran que hay una relación entre el estrés y la labor docente, debido a las múltiples actividades durante su labor, la falta de apoyos por parte de colegas, directivos y gobierno, así como los recursos deficientes y la baja remuneración. Por otra parte, consideran que el uso de tecnología les permite la innovación docente.

## **ABSTRAC**

This study deals with stress in basic education teachers, it aims to know how stress affects the teaching work, whether there are stressors or not, in their work and how these stressors influence it. The objectives of the study were to determine the relationship between the most common stressors and basic education teaching, to determine which were the stressors with the highest rate affecting basic education teachers and to determine if new technologies allow for teaching innovation. Under the Theory of Stress (Selye, 1962). A descriptive quantitative study was carried out. As techniques and instruments, a questionnaire based on the inventory of Travers and Cooper (2007) and the survey of Maslach Burnout Inventory (1986) were used, the participants were 62 basic education teachers from Mexico. The main results and descriptive analysis by frequency distribution show that there is a relationship between stress and teaching work, due to the multiple activities during their work, the lack of support from colleagues, managers and government, as well as deficient resources and low pay. On the other hand, they consider that the use of technology allows teaching innovation.

## INTRODUCCIÓN

Como bien se sabe la docencia es una labor muy loable, es una profesión muy noble la cual permite enseñar y aprender al mismo tiempo, dicho de otro modo; la docencia es una hermosa labor, la cual debería ser reconocida, respetada y aplaudida por su gran dedicación.

En épocas pasadas la docencia era una labor admirada, los docentes eran respetados por su consagración, eran apoyados y motivados por la sociedad, la misma escuela, así como por las autoridades. Sin embargo, con el paso del tiempo, los docentes se han enfrentado a cambios significativos dentro de su entorno y su labor, se les ha cargado de mayores responsabilidades a cambio de un menor reconocimiento.

Por tanto, se estima que ha aumentado el estrés en los docentes de educación básica debido a la responsabilidad de brindar las primeras bases educativas en los alumnos, al mismo tiempo que le han encomendado múltiples actividades en su día a día.

Bruce McEwen citado en Manzano y Ayala, 2013 definen al estrés como una amenaza real que afecta la integridad fisiológica o psicológica del individuo. Lo que posiblemente puede inferir en el desempeño de la labor del docente, ya que como menciona Ford (1992) citado en Rodríguez, J., Guevara A. y Viramontes, E. (2017), el estrés laboral hace que el individuo sienta una sobre valoración, perjudicando su motivación, su competencia a través de emociones negativas con respecto al control de sus labores diarias.

En el presente reporte de investigación empírica, tiene el propósito de conocer ¿Cómo afecta el estrés en la labor del docente de educación básica?, ¿Si existen factores estresores o no en la labor docente?, ¿Como los factores estresores influyen en la labor docente de educación básica?

## **MARCO TEORICO**

### **Antecedentes de la docencia**

Durante el Porfiriato se fundaron escuelas normales, (bajo los métodos europeos), las cuales se preocuparon por la forma de enseñanza de las “materias pedagógicas”. Se consideró la necesidad del normalísimo, de esta forma se inició la discusión sobre el currículum de las escuelas normales. (Arnaut, 1996, citado en Lafarga, 2012)

En 1876, se expidió una Ley de Instrucción Pública en donde se establecía que la enseñanza pública en ese estado se dividiría en: Primaria, Secundaria y Profesional. En 1882, se estableció la Academia de Pedagogía formada por profesores las escuelas municipales mixtas ocupándose así del estudio objetivo y de los demás ramos comprendidos. El presidente de dicha academia fue el pedagogo Luis E. Ruiz, el cual estableció un método que consistía en designar a un profesor/a para que disertara y pusiera a debate algún tema relacionado con la enseñanza objetiva, de esta forma se combatiría la memorización, la enseñanza de la lectura y escritura con base en el deletreo, actualizando a profesores que carecían de formación pedagógica. (Meneses, 1983, citado en Lafarga, 2012).

La Academia Pedagógica de la Municipalidad de Toluca en el Estado de México (1893), se estableció con objeto de facilitar la comunicación de las ideas y principios pedagógicos entre los profesores de las escuelas primarias, los cuales discutían procedimientos metodológicos y métodos de enseñanza de las escuelas primaria. (García, 1994, citado en Lafarga, 2012).

Posteriormente el plan de estudios en las escuelas Normales se reformo permitiendo la formación profesional teórica y práctica, de esta forma se trataba de formar al maestro moderno.

En 1921 se creó la Secretaria de Educación pública a nivel nacional, la cual marco un momento importante para la educación en nuestro país. (Lafarga, 2012)

En el año 2018, se realizó en México una consulta abierta y democrática, lo que permitió realizar modificaciones a la educación del país, apoyada por los ideales de



la Cuarta Transformación del presidente de México Andrés Manuel López Obrador. La Nueva Escuela Mexicana (NEM) como se le nombro, da inicio en el ciclo escolar 2019-2020, teniendo como prioridad el aprendizaje y desarrollo integral de las niñas, El nuevo plan de estudios que propone la NEM, fue modificar:

\*Las normas de evaluación a través de un formato simplificado en el que las calificaciones se registran en una escala numérica para la educación primaria y secundaria, mientras que en preescolar se expresa mediante observaciones y sugerencias sobre el aprendizaje de niñas y niños. Así como la acreditación en educación preescolar en primero y segundo grado de primaria se da con el solo hecho de haber cursado el grado correspondiente.

\*Se restablece la asignatura de Tecnología en la educación secundaria.

\*La descarga administrativa se redujo a comparación de ciclos anteriores, así como el llenado y la entrega de informes, actividades de planeación, dando mayor espacio y atención a actividades vinculadas con el aprendizaje de los estudiantes.

Las acciones que implemento la NEM, buscan el fortalecimiento de la formación cívica y ética, a través de la promoción de la convivencia familiar, así como el fortalecimiento de la educación física. (SEP, 2020)

La reforma educativa actual busca responder a una exigencia social para fortalecer la educación pública, laica y gratuita; establecer un servicio profesional docente con reglas que respetan a los derechos laborales de los maestros. También busca, promover, reconocer la permanencia de los docentes y del personal con funciones de dirección y supervisión en la educación pública obligatoria.

El desempeño docente requiere de los estímulos y apoyos permanentes para realizarse en las mejores condiciones posibles. El avance del sistema educativo depende del avance profesional de sus maestros. La formación continua de los maestros tendrá mejores condiciones para llevarse a cabo en el modelo que ubica a la escuela al centro del sistema educativo y estimula el buen desempeño profesional.

Dicha reforma, busca respaldar la labor docente, sin embargo, la situación actual de los docentes aún se encuentra en pausa o marchando a pasos forzados, está claro

que se requiere de toda la disposición y esfuerzo de los docentes, así como de las instituciones educativas que les brinden las herramientas necesarias para su desarrollo profesional. (INEE, 2019)

Por tanto, la docencia es una profesión un tanto difícil en México, ya que conlleva muchas actividades a realizar con altas expectativas, y con poca remuneración, la mayoría de las actividades logran afectar al docente aun cuando más le agrade su profesión, debido al tiempo que emplean en ellas y que muchas de las veces ocupan de su horario libre para realizarlas, generando así un posible estrés.

### **Definición de estrés**

Es muy común escuchar la palabra estrés, sin embargo, se define al estrés como “una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”. (Bruce McEwen, citado por Manzano y Ayala, 2013)

Por lo tanto, Williams define al estresor como un estímulo o demanda que introduzca estrés en cualquier situación o condición ya sea interna o externa, física o psicológica (en Manzano y Ayala, 2013).

Por su parte Chiang, Heredia & Santamaría, 2017 y Donayre, 2016; nos dicen que “el estrés laboral es una respuesta fisiológica, emocional y conductual, que lleva a una pérdida de motivación, e influye hacia sentimientos de inadecuación y fracaso en el trabajador, lo cual le genera un desajuste en su desempeño repercutiendo en su salud física y psicológica, mermando en su capacidad de concentración, cambios fluctuantes en su estado de ánimo, llegando hasta padecer depresión”.

### **Manifestaciones**

Las manifestaciones que se presentan en el estrés laboral no son perceptibles para el individuo, sin embargo, la reacción más frecuente es la ansiedad, cual se presenta en diversas áreas:

\* cognitivo: preocupación, pensamientos negativos, miedo, temor y dificultades para pensar o concentrarse.

\*fisiológico: sudoración, taquicardia, temblores, malestar estomacal, tensión muscular, mareos, sequedad de boca, etc.

\*motor: movimientos repetitivos, llorar, tartamudear, fumar, tomar o comer en exceso, entre otros. (Alcalde, 2010)

Otras manifestaciones que se pueden presentar con estrés es enfado, irritabilidad, tristeza, depresión, agotamiento físico y falta de rendimiento.

### **Consecuencias**

El estrés presentado en un plazo largo causa problemas cardiovasculares, gastrointestinales, crisis nerviosas, además de que no solo afecta al individuo que lo sufre sino también afecta a los individuos que se encuentran alrededor.

Un individuo bajo estrés posiblemente puede disminuir su atención, memoria, activación fisiológica, así como su rendimiento, hasta llegar a modificar sus hábitos de salud lo que podría causarle daños a su organismo. (Sandín, 2003)

### **Teoría de Selye**

Hans Selye, fue un médico austro canadiense, el cual fue uno de los pioneros en describir las consecuencias patológicas del estrés, así como las características generales resultantes del estrés, dando lugar al Síndrome General de Adaptación o Teoría del estrés.

Selye menciona tres etapas: fase de alarma (alteraciones fisiológicas y psicológicas ante una situación de estrés); fase de resistencia (adaptación a la situación estresante) y fase de agotamiento (afecciones ante la duración e intensidad del estrés). (Selye, 1962, citado por Barrio, García; Ruiz y Arce, 2006)

### **Estrés en docentes**

Como bien se sabe el estrés puede afectar a cualquier persona que se encuentre sometida ante situaciones y factores que le generan un desgaste físico, emocional y psicológico. Una profesión muy en particular que genera este tipo de estresores

es la docencia debido a que es un trabajo que involucra diversas emociones por la constante relación interpersonal con el colectivo docente (director, compañeros docentes, alumnos y padres de familia), además de que es representado como un formador social del cual se esperan altas expectativas.

Si bien lo de lo antes ya mencionado se presenta a partir de diversos factores estresores como:

**\*Carga laboral y funciones administrativas:** La sobrecarga de trabajo junto a la carencia de apoyo social y la falta de autonomía sobre las propias actividades laborales, constituyen los riesgos psicosociales principales que inciden en el desarrollo del estrés laboral. (OMS, 2004).

Mientras que las funciones administrativas como: preparar las clases, planificar cursos, diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje, buscar y preparar materiales didácticos, evaluar los aprendizajes, así como las estrategias utilizadas, ofrecer tutorías, formación continua, trabajos burocráticos, entre otros. (Marqués, 2003)

**\*Múltiples actividades y falta de tiempo:**

En algunas instituciones se exigen múltiples actividades con el fin de cubrir diversas áreas con poco personal, dentro de estas actividades se pueden encontrar la decoración de las instalaciones, aseo o mantenimiento de aulas y materiales, creación o elaboración de manualidades, elaboración de talleres, etc. por lo que dichas actividades pueden llegar a ser complejas o muy laboriosas, generando muy a menudo frustración al no realizarlas en tiempo y/o forma junto con los demás requisitos curriculares.

**\*Jornadas largas de trabajo y baja remuneración:** El trabajo docente exige de mucha inversión en tiempo, se sabe que los docentes ocupan diversos lapsos de tiempo para planificar (buscar estrategias que permitan dar su clase), preparar

(elaboración de materiales, así como búsqueda de recursos) y evaluar su clase (diseñar instrumentos de evaluación). De acuerdo con la UNESCO, 2005 “la problemática de la sobrecarga de trabajo en la docencia no se limita a sus largas jornadas laborales; si no que éstas son insuficientes para completar sus tareas. ya que después de trabajar en la escuela la mayoría de los profesores suelen llevar trabajo a casa”.

Por su parte las horas extralaborales invertidas en las tareas descrita, no son remuneradas económicamente por lo que el volumen de trabajo no sólo se percibe como excesivo con respecto a los recursos temporales disponibles sino con respecto al sueldo recibido, lo que representa en sí otra causa de estrés (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007).

**\*Cubrir aspectos donde no han sido capacitados:**

La capacitación docente consiste en la actualización de los profesores de forma constante, debe tomarse en cuenta que cada docente es responsable de su preparación, así como también la formación continua es responsabilidad de las instituciones educativas; es necesario comprender que los alumnos y las generaciones de los mismos van cambiando con el tiempo y que el tipo de enseñanza no es el mismo que el de hace algunos años, por lo tanto un docente debe estar siempre en la disposición de adaptar y aceptar nuevas estrategias y herramientas que le permitan mejorar su labor docente.

En la actualidad se ha presentado a la inclusión como parte del nuevo modelo educativo “La Nueva Escuela Mexicana” (implementando a partir del ciclo 2019-2020), aunque en algunas escuelas del país ya se consideraba, en estos años se ha tenido más presente, sin embargo, es una realidad que los docentes no se encuentran preparados o capacitados en su mayoría para atender ciertas capacidades, así como no hay programas o cursos “gratuitos” de interés educativo donde se les prepare a los docentes para manejar diversas situaciones provenientes de la inclusión lo que en un tiempo generará en docente estrés constante ante la

falta de capacidad para manejar y transmitir los conocimientos al alumno con capacidades diferentes.

**\*Poco reconocimiento:** La poca valoración que existe hacia los docentes se puede ver como un generador de estrés, debido a que el docente se percibe como insuficiente, sobrevalorado y sin ningún reconocimiento por sus quehaceres diarios. Aunado a esto, la sobrecarga de trabajo inherente a la profesión y las expectativas que carga sobre sí, son muy grandes, mientras que se le retribuye muy poco tanto a nivel económico como en el reconocimiento social. Esta situación genera estrés, falta de motivación y desencanto por su profesión (García, sf.).

De acuerdo con Ford (1992) citado en Rodríguez, et. al. (2017) el estrés laboral hace que el individuo sienta que no es valorado en su trabajo, desarrollando un déficit motivacional, lo que favorece la aparición de expectativas negativas con relación a sus capacidades como maestros y sensación de ser poco competentes, además de emociones negativas con respecto al desarrollo de su actividad frente al grupo y no tiene control en sus labores diarias

**\*Interacciones con el colectivo docente:** Existen diversas situaciones que se pueden presentar en la interacción con el colectivo docente.

- a. Una situación que genera estrés en el docente son los problemas disciplinarios con los estudiantes, su carencia de motivación y sus problemas de aprendizaje (UNESCO, 2005)
- b. Rivalidad entre grupos docentes y la falta de apoyo entre colegas como importantes fuentes de estrés laboral (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007).
- c. De acuerdo con Manzano y Ayala, 2013 “La existencia de conflictos en la interacción del maestro con su director se origina frecuentemente por una dirección con un estilo de liderazgo autoritario ejerciendo un control excesivo y entrometiéndose constantemente en el trabajo del docente, dando un margen limitado a la autonomía laboral del docente o por una supervisión desconsiderada que no proporciona apoyo ni orientación”.

d. Finalmente, la relación con los padres de familia donde los conflictos que pueden surgir se deben a la pasividad y falta de interés de muchos padres sobre la educación de su hijo o por un exceso involucramiento y participación en ella (Sevilla y Villanueva, 2000).

**\*Factores personales:** Es necesario reconocer que el docente además de sus quehaceres laborales también cuenta con actividades personales (familia, casa, amigos, etc.), las cuales demandan de su tiempo, su atención y ocupación. Por tal motivo, si estas actividades personales se ven comprometidas con actividades extralaborales, automáticamente genera en el docente molestia, irritabilidad y estrés al no poder cumplir con ambas responsabilidades.

Cada uno de los aspectos anteriores son factores determinantes que perjudican la salud emocional, física y psicológica del docente; desencadenando por lo tanto una alteración o desajuste en el rendimiento y/o calidad de su enseñanza.

Además de la ansiedad presentada como una manifestación del estrés (Alcalde, 2010) otros problemas psicológicos que se presentan en los docentes son:

\*Fobia: acompañada de pánico intenso y angustia.

\*Trastorno obsesivo y compulsivo: presentado en ideas o pensamientos negativos.

\*Trastorno del estado de ánimo: sensaciones de depresión, culpa, desesperanza, etc.

\*Trastornos alimenticios: modificación de la conducta alimenticia.

\*Trastorno bipolar: cambios extremos en el estado de ánimo.

### **\*Uso de nuevas estrategias y tecnologías**

Como es sabido, en la actualidad nos encontramos ante el virus Covid-19, el cual es un problema mundial que ha puesto de cabeza al mundo, y que decir en la educación. Como parte de las medidas preventivas del gobierno de México se cerraron las escuelas, lo que ocasiono cambiar todas las estrategias de enseñanza, dicho de otra forma, se les indicó a los docentes brindar su enseñanza a través de

diferentes medios de comunicación, a través de dispositivos electrónicos, por medio de llevar y traer materiales, etc. Mencionando lo anterior, el no haber sido capacitados previamente para el uso y diseño de estas estrategias, genera en los docentes un estrés.

### **Síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout se origina del estrés laboral crónico, a partir de las demandas laborales que se vuelven tan agotadoras y terminan por acaparar todos los recursos del trabajador. Un desencadenante de este síndrome es el entorno laboral originado de las relaciones interpersonales, ya que esta profesión conlleva un involucramiento emocional como cognitivo.

De acuerdo con Manzano y Ayala, 2013 “el Síndrome de Burnout, es definido como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), y hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”.

El Síndrome de Burnout impacta en los docentes a tal manera que esta enfermedad se ha detectado como riesgo para esta profesión, manifestándose con problemas físicos, psicológicos y sociales que para el docente genera cansancio crónico, además de un desgaste profesional. (Rodríguez, et. al, 2017)

### **Impacto en el desempeño docente**

El estrés en el docente repercute de manera directa en su enseñanza ya que como lo menciona Manzano y Ayala (2013) “un profesor agotado emocionalmente al sentir que no puede dar más de sí mismo y que apenas puede con su trabajo, concebirá cualquier nueva petición o exigencia extra, por muy pequeña o fácil que sea, como más sobrecarga, de tal modo que evitará a toda costa realizar más actividades de las que ya tiene no importando si realizarlas implicaría un beneficio para él o su alumnado, por ejemplo el aprendizaje y aplicación de técnicas pedagógicas novedosas. El docente se limitará a cumplir y no a innovar”.



De la misma forma el docente puede mostrar mecanismos negativos para sobrellevar el agotamiento emocional como irritabilidad, frialdad, distante o agresivo hacia el colectivo docente, lo repercutirá de gran manera a su enseñanza pedagógica.

Manzano y Ayala (2013) mencionan que “una vez que las demandas laborales han rebasado todos los recursos del docente no desaparecen, por lo que éste sólo puede atenderlas de manera incompetente. Genera una respuesta laboral ineficaz lo que conlleva a la experimentación de sentimientos de fracaso personal, desilusión e impotencia. Siente que su esfuerzo es inútil y que no es valorado lo suficiente, deja de mantener expectativas laborales y desarrolla una sensación generalizada de insatisfacción”.

El conjunto de sensaciones da como resultado que el docente evite las relaciones personales y profesionales, deje de comprometerse con su trabajo, baje su rendimiento laboral y desarrolle una baja autoestima (Napione, 2008).

Por consiguiente, si un docente siente un poco de presión puede resultar estimulante para producir propuestas y soluciones creativas e innovadoras. Sin embargo, ante el estrés laboral y el Síndrome de Burnout ocurre lo contrario el trabajador se encuentra tan agotado y fatigado que todo esfuerzo agregado le parece excesivo por lo que se limita a la ejecución de las actividades cotidianas de forma automática y rutinaria no existe margen para el pensamiento original. (Manzano y Ayala, 2013)

De tal forma, si un docente no se encuentra motivado, estimulado o valorado, difícilmente mantendrá una actitud entusiasta, asertiva e innovadora.

Finalmente, según Manzano y Ayala (2013) “el estrés promueve un bajo rendimiento laboral por lo que un profesor estresado tendrá un desempeño en su trabajo que

esté por debajo de su verdadera capacidad, repercutiendo en el rendimiento académico de los alumnos”.

## **TRABAJOS E INVESTIGACIONES PREVIAS**

En el trabajo realizado por Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) se encontró mayor presencia de fuentes de estrés en las cuestiones relacionales de índole social: relaciones con los padres de familia, colegas, autoridades y principalmente con los alumnos que presentan problemas de disciplina. Así mismo, se observa una falta de apoyo en todas las instancias: familiar, gubernamental, entre colegas, personal directivo y sindical. Otras fuentes de estrés tienen que ver con elementos vinculados a la estructura organizacional de la escuela: atender grupos numerosos, horas requeridas para corregir trabajos de los alumnos, realizar tareas administrativas y otras donde subyace la falta de tiempo. En las condiciones generales de trabajo destaca la falta de oportunidades de formación continua, un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo y la carencia de recursos indispensables para enseñar.

Por su parte en el trabajo de Rodríguez et. al (2007) se encontró que la función del docente demanda habilidades y compromisos para el logro de las múltiples actividades que implica su función dentro y fuera de la institución, para lo que emplea tiempo y energía que deberían estar destinados para el descanso y recreación de sí mismo.

Para llegar a dichos resultados Rodríguez realizó un estudio general a 1150 profesores de educación básica a través de una versión adaptada de estrés de Travers y Copper (1997), en su investigación Rodríguez visitó las diversas escuelas para aplicar las encuestas, posteriormente comparó y organizó los resultados en diversas tablas donde logró cuantificar los resultados.

El impacto que genera el estrés laboral repercute en la salud física y mental del maestro debido a las condiciones en las que se trabaja: grupos numerosos, nivel escolar, tipo de familia, contexto social, entre otros. Los problemas de salud que

genera este fenómeno se manifiestan comúnmente con las siguientes patologías: dolor de garganta, dolor de cabeza y trastornos del sueño. Este problema incide de manera directa en la calidad educativa, mostrando: menos interés en los alumnos, ausentismo, bajo desempeño y actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo, obstaculizando el buen funcionamiento de una institución educativa.

En el trabajo presentado por Mendes, Campeleo, Pinheiro, Pires y Vasconcelos (2020) determinan que la investigación ha demostrado que el estrés puede estar relacionado con la presencia de síntomas de depresión. Además, concluyen que mientras mayor sea la carga de estrés que tenga el maestro, más susceptible será a mostrar signos de depresión. Ellos sugieren la creación de programas con acciones preventivas y terapéuticas que permitan al maestro reflexionar y encontrar alternativas a los impases que impregnan el desarrollo de actividades de la vida diaria. Para llegar a dichos resultados los investigadores utilizaron un enfoque analítico cuantitativo, en su investigación participaron 163 docentes a los cuales se les aplicaron tres instrumentos, uno con variables sociodemográficas y los otros dos fueron a través de escalas y de un inventario de Beck (BDI), los cuales analizaron a través de un paquete estadístico.

Sin embargo, en la investigación realizada por Acosta, Jiménez, Guillermo y Redondo (2019) no se halló evidencia que relacione el estrés laboral con el desempeño en el trabajo entre los docentes. Para dicha investigación participo una población de 47 docentes, para los cuales se utilizaron una encuesta sociodemográfica y un cuestionario de estrés, este último cuestionario fue analizado a través de un paquete estadístico.

En su trabajo de Alvites y Cleofé (2019) encontraron una relación entre estrés y factores psicosociales en la dimensión de condiciones laborales de los docentes; hay una relación directa y significativa, como en el caso de la depresión y la ansiedad con el estrés. Así mismo su trabajo, define que el estrés influye en la caída del rendimiento y la productividad del trabajador, en si el nivel de estrés en conjunto con la presión y la ansiedad son factores que afectan al trabajador ya que están

vinculados a las demandas laborales, lo que generan un desequilibrio en su salud física y psicológica con cambios psicosomáticos los cuales perjudican su desempeño profesional.

Finalmente, Sieglin y Ramos (2007) encuentran que casi la mitad de los profesores analizados y su satisfacción laboral son variables que afectan la motivación, así como su capacidad y eficacia educativa de los profesores, para llegar a estos resultados se ocupó de un instrumento dividido en tres partes, el cual fue una batería Geneva Appraisal Questionnaire que explora la reacción emocional de los docentes a acontecimientos estresantes en su ámbito laboral, un test de satisfacción laboral, estructuras de comunicación con el entorno educativo y las relaciones sociales con los demás actores del ámbito escolar, así como actitudes y formas de comportamiento y un cuestionario que indagan la presencia de síntomas psicosomáticos y recopilan datos sociodemográficos.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El estrés es uno de los problemas más relevantes en la actualidad, sobre todo en el área laboral ya que es donde se presenta gran impacto. Y el ámbito educativo no es la excepción, un docente se caracteriza por ser tolerante, crítico, asertivo, etc. Sin embargo, existen diversos factores que pueden generar estrés laboral en los docentes, de tal modo que a un largo plazo interfieran en la enseñanza del docente, cuando estos factores estresores se presentan a menudo, van generando un deterioro físico como lo es: tensión muscular, fatiga, desórdenes gastrointestinales e insomnio; que por consiguiente causará estragos en el desempeño del docente. Por ejemplo, un docente sufre por insomnio a causa de presiones administrativas, presión por parte de sus autoridades escolares, mala relación laboral, preocupación económica y problemas en casa, lo más seguro es que durante su clase se sienta y transmita lo exhausto, apático o aburrido, lo que genera un problema en el desempeño del profesor.

Manzano y Ayala (2013), hace mención que a una persona estresada se le presentan síntomas psicológicos como: irritabilidad, preocupación por asuntos triviales, dificultad para concentrarse, alteraciones en la memoria reciente, dificultad de afrontamiento, cambios y variaciones en el estado de ánimo, sentimientos de fracaso, deficiencia en la toma de decisiones, incapacidad para establecer prioridades, aislamiento. Que si no se atiende en un su momento podría derivar en una depresión o alguna otra enfermedad.

De este modo es necesario comprender, analizar e investigar los factores estresores más comunes a los cuales se encuentran expuestos los docentes de educación básica, de este modo habría la posibilidad de poder trabajar en una propuesta que permita buscar un equilibrio.

Por otra parte, es necesario considerar que posiblemente algunos de estos estresores son el uso de las nuevas tecnologías y por lo tanto algunos profesores no se encuentran preparados o abiertos a hacer uso de ellas, sin embargo, sería importante mediar esta oportunidad de poder actualizarse e innovar estrategias ante estas nuevas posibilidades de enseñanza-aprendizaje; las cuales resultan de mucha ayuda y atractivas para los estudiantes de esta generación.

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

**¿Cómo afecta el estrés en la labor del docente de educación básica?**

## **HIPÓTESIS**

H1: Existe factores estresores en la labor docente de educación básica.

H0: No existen factores estresores en la labor docente de educación básica.

## **OBJETIVO GENERAL**

Conocer como los factores estresores influyen en la labor docente de educación básica.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

\*Determinar la relación entre los factores estresores más comunes y la docencia de educación básica.

\*Determinar cuáles son los factores estresores con mayor índice que afecta a los docentes de educación básica.

\*Determinar si las nuevas tecnologías permiten la innovación docente.

## **Justificación**

El presente trabajo pretende dar a conocer como afectan los factores estresores a los docentes en su labor, se consideraba realizar el trabajo apoyado de un taller para apoyo al docente, sin embargo, debido a la situación de confinamiento actual se realizó de forma teórica. El principal motivante, es impactar en un futuro con la información recabada, hacer notar la sobrecarga de trabajo de un docente, así como mantener actualizada la información de cómo fue este proceso, durante la pandemia del Covid-19.

## **Delimitación de variables**

**Independiente:** estrés laboral.

De acuerdo con la Real Academia Española, (2012), el estrés “es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos graves”. Por su parte la OMS (2004) señala que el estrés se reconoce como una de las grandes epidemias de la vida moderna, que compromete no sólo la salud del trabajador, si no la productividad y competitividad de las organizaciones.

**Dependiente:** labor docente.

Díaz (2006) menciona que el docente es un “mediador y formador, el cual debe reflexionar sobre su práctica pedagógica para mejorarla y/o fortalecerla, además desde esa instancia elaborar nuevos conocimientos, pues en su ejercicio profesional continuará enseñando y construyendo saberes al enfrentarse a

situaciones particulares del aula, laboratorios u otros escenarios de mediación, donde convergen símbolos y significados en torno a un currículo oficial y uno oculto”.

## **MARCO METODOLOGICO**

### **Tipo de investigación y diseño**

El tipo de estudio del presente trabajo de investigación es no experimental cuantitativa, ya que se observarán fenómenos tal como se dan en su contexto sin ser alterados; además es una investigación transversal correlacional, ya que se recolectarán datos en un solo momento, en un tiempo único. El diseño correlacional describe relaciones entre dos o más categorías conceptos o variables en un momento determinado. (Sampieri, 2014)

### **Población y muestra**

Se realizará una encuesta virtual de 35 reactivos de opción múltiple, a 62 profesores de educación básica, de acuerdo con los niveles de preescolar, primaria y secundaria de escuelas públicas y privadas del estado de México.

### **Instrumentos y materiales**

Para la recolección de información se utilizará un cuestionario basado en el *inventario de Travers y Cooper citados en Rodríguez et. al. (2007)* además de la encuesta de Maslach *Burnout Inventory* (1986), citada por Rosales y Cobos (2011), la cual quedó reducida a 35 reactivos con la información más relevante, así mismo las respuestas se presentan en opción múltiple. El cuestionario será enviado y llenado de forma virtual, el cuestionario se llena de forma anónima, donde se solicita a los docentes valoren de acuerdo con su opinión con respecto al anterior y actual ciclo, dicha valoración se presenta en tres opciones: NUNCA, A VECES y FRECUENTEMENTE. Los resultados se analizarán en base a tablas de recolección de datos y graficas de pastel.

## Procedimiento

La recolección de datos se realizará de modo virtual, durante dos semanas, se publicará una convocatoria en comunidades escolares en la plataforma de Facebook, en la convocatoria se presentará una invitación al llenado del cuestionario, mencionando los objetivos de la recolección de datos, así como los requisitos para el llenado de dicho cuestionario. En esta invitación se colocará el enlace directo del cuestionario, el cual es el siguiente:

(<https://forms.gle/DMgkmUVXLIBPuhKFA>)

El análisis de los datos obtenidos se llevará a cabo bajo el método descriptivo, por distribución de frecuencias, en base a porcentajes de graficas de pastel.

## RESULTADOS

### Análisis de datos

Los docentes encuestados se clasificaron de por edades de la siguiente forma:

Edad	Número de participantes
25-35	31
36-45	22
46-60	9
<b>Total</b>	<b>62</b>

Se encontró que la mayoría de los participantes que respondieron el cuestionario fueron del sexo femenino a comparación del sexo masculino.

Sexo	Número de participantes
Mujer	48
Hombre	14
<b>Total</b>	<b>62</b>



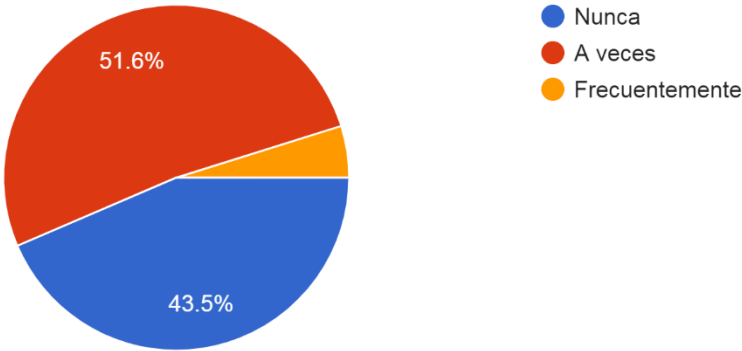
Dentro del nivel educativo, se clasificaron los tres niveles de educación básica los cuales quedaron de la siguiente forma:

Nivel educativo	Cantidad de participantes
Preescolar	12
Primaria	40
Secundaria	10
<b>Total</b>	<b>62</b>

Los datos recabados previamente llevan al siguiente análisis, donde se consideran aspectos relevantes que afectan a los docentes, la mayoría de los docentes se sienten abrumados ante la saturación de trabajo, ya que realizan múltiples actividades durante y después de su horario laboral, muy paralelo a sus actividades personales cotidianas. Aunque no realizaron un comentario en particular, los resultados recabados dejan ver que se encuentran al límite de su desempeño. Como se puede observar a continuación.

1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo

62 respuestas

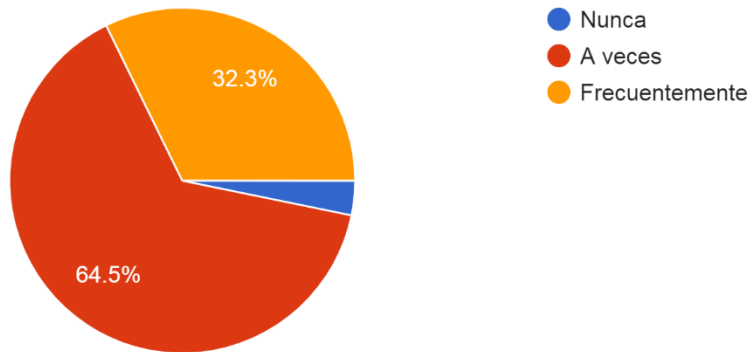


Como parte de los resultados, encontramos que el 51.6% de los docentes consideran que en ocasiones se sienten emocionalmente defraudados en su

trabajo, el 4.8% lo siente de forma frecuente; mientras que el 43.5% nunca se ha encontrado bajo esta situación.

2. Cuando termino mi jornada laboral me siento agotado (a)

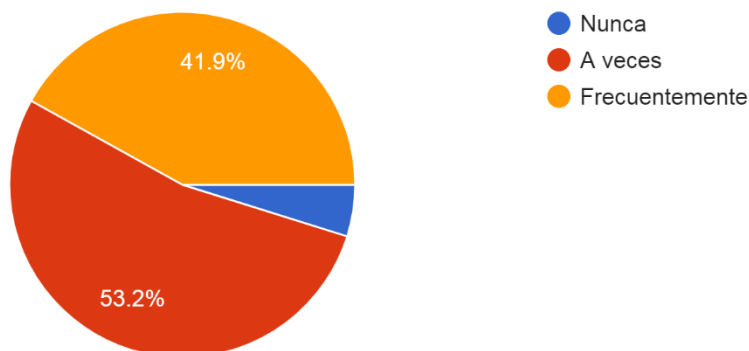
62 respuestas



Así mismo el 64.5% de los docentes dan a conocer que en algunos momentos se sienten agotados al término de su jornada laboral, mientras que el 32.3% considera un agotamiento frecuente; a comparación del 3.2% que nunca lo han sentido.

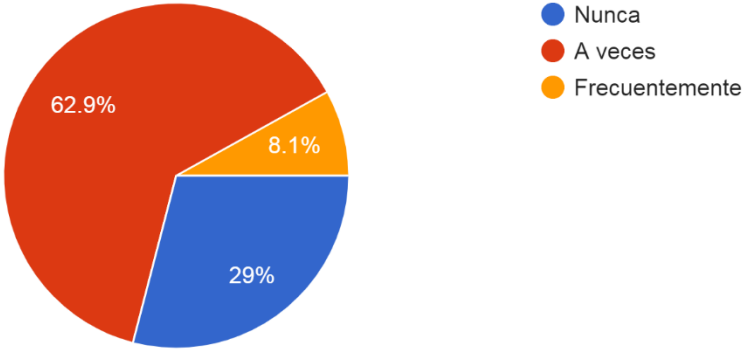
3. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo

62 respuestas



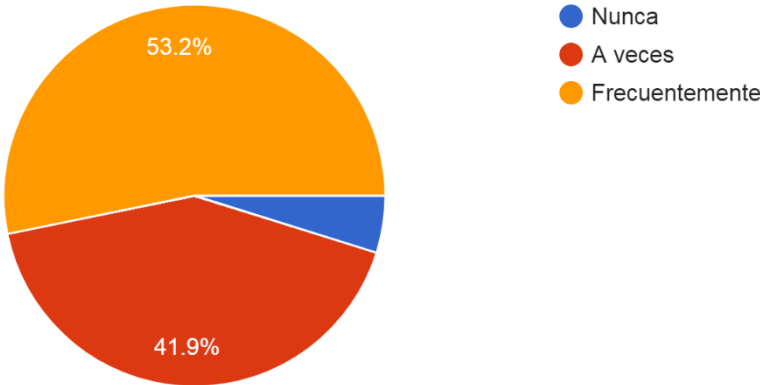
El 53.2% de los encuestados sienten que pueden comunicarse a menudo con las personas con las que se relacionan en el trabajo, el 41.9% lo siente frecuentemente, lo contrario a la minoría del 4.8%.

4.Siento que tratar todo el día con personas me cansa  
62 respuestas



El 62% de los participantes sienten que a veces se cansan de tratar todo el día con personas, el 8.1% lo siente constante, muy diferente a 29% que no se ha sentido así.

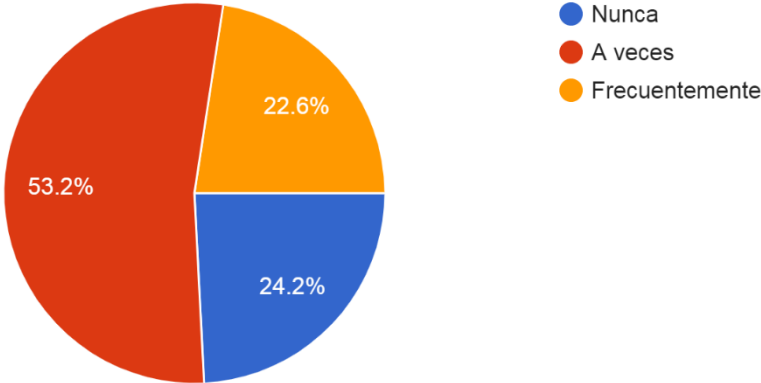
5.Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas de las personas a las que tengo que atender.  
62 respuestas



Frecuentemente el 53.2% de los docentes sienten que tratan con efectividad los problemas de las personas que atiende, así como el 41.9% de los docentes que lo sienten de forma frecuente, descartando al 4.8% que no lo ha sentido.

6.Siento que mi trabajo me esta desgastando

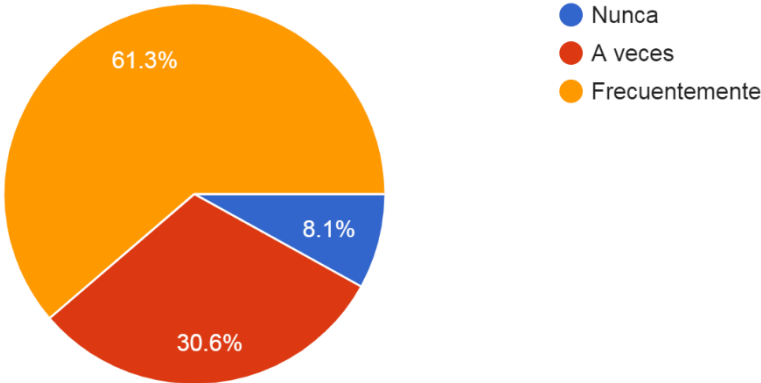
62&nbsp;respuestas



El 53.2% de la población encuestada considera que ocasionalmente su trabajo es desgastante, mientras que el 22.6% de ellos lo sienten muy frecuente a comparación del 24.2% que nunca lo ha considerado.

7.Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo

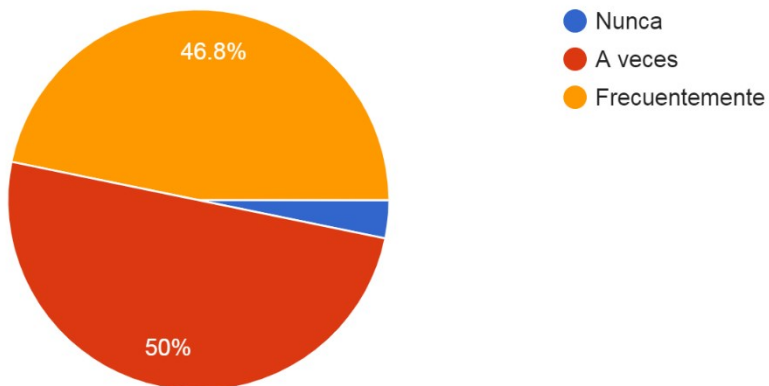
62&nbsp;respuestas



El 61.3% de los participantes sienten que influyen en la vida de otras personas a través de su trabajo, el 30.6% lo siente a veces, mientras la minoría del 8.1 nunca lo ha sentido.

### 8.Me siento muy enérgico en mi trabajo

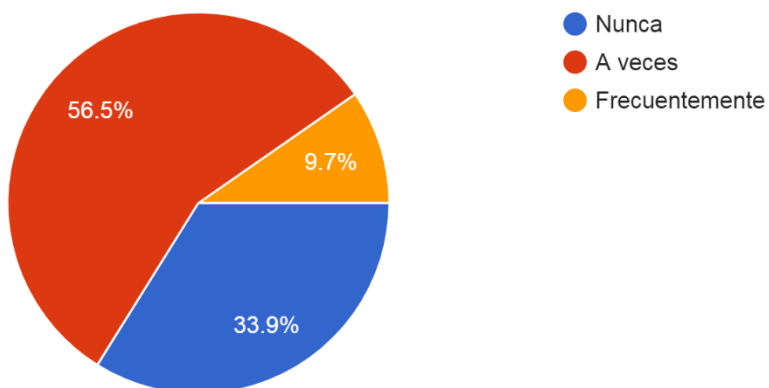
62 &nbsp;respuestas



46.8% de los docentes encuestados se sienten frecuentemente enérgicos en su trabajo, el 50% lo siente de forma ocasional, llevando la ventaja sobre el 3.2% de los que nunca se han sentido así.

### 9.Me siento frustrado en mi trabajo

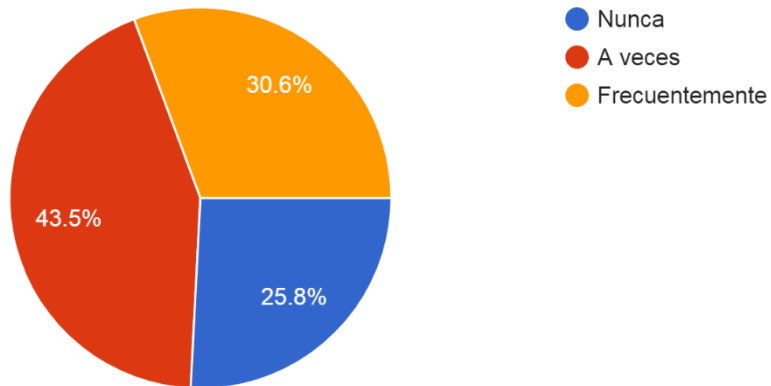
62 &nbsp;respuestas



Es necesario indicar que el 56.5% de los docentes consideran que durante su labor se encuentran frustrados, el 9.7% lo considera constante; sin embargo, el 33.9% nunca lo ha presentado.

#### 10.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

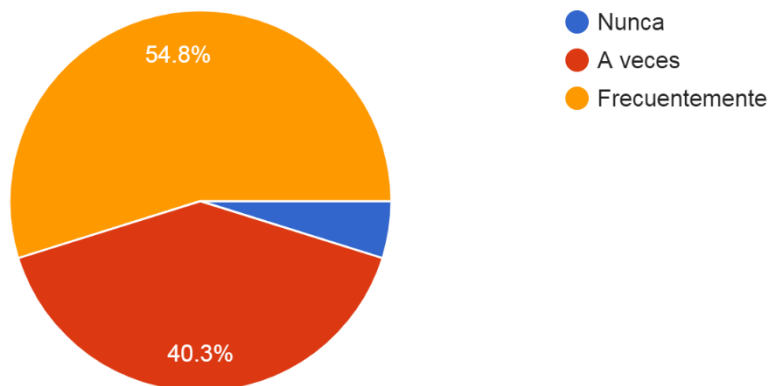
62&nbsp;respuestas



Un tema muy importante es el tiempo invertido en el trabajo docente, el cual arroja que el 43.5% de los docentes en ocasiones han sentido que invierten demasiado tiempo en su labor, el 30.6% lo ha sentido frecuente y el 25.8% restante nunca lo sentido.

#### 11.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el trabajo

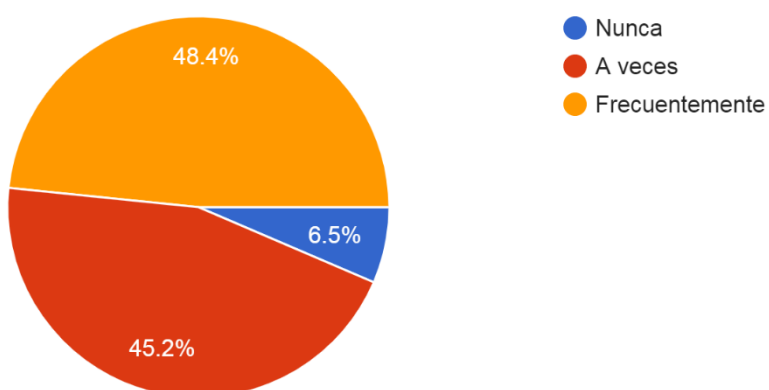
62&nbsp;respuestas



El 54.8% considera frecuentemente que puede crear con facilidad un clima agradable en su trabajo, el 40.3% lo siente a veces y el 4.8% nunca lo ha sentido.

### 12.Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente

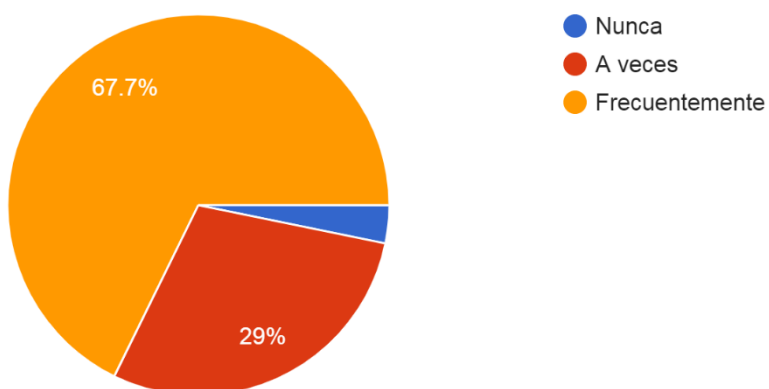
62 respuestas



Frecuentemente el 48.4% de los docentes participantes se sienten estimulados después de trabajar estrechamente, el 45.2% lo siente en ocasiones y finalmente el 6.5% nunca ha sentido ese estímulo.

### 13.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

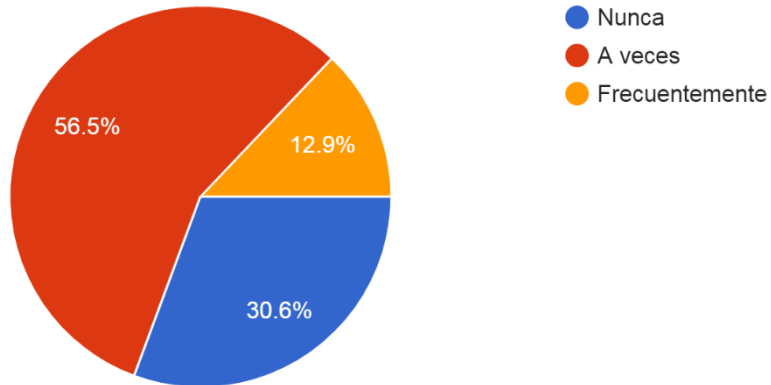
62 respuestas



El 67.7% considera que su trabajo obtiene cosas valiosas, el 29% lo ha sentido a veces; mientras que el 3.2% nunca lo ha considerado.

#### 14.Me siento como si estuviera en el limite de mis posibilidades

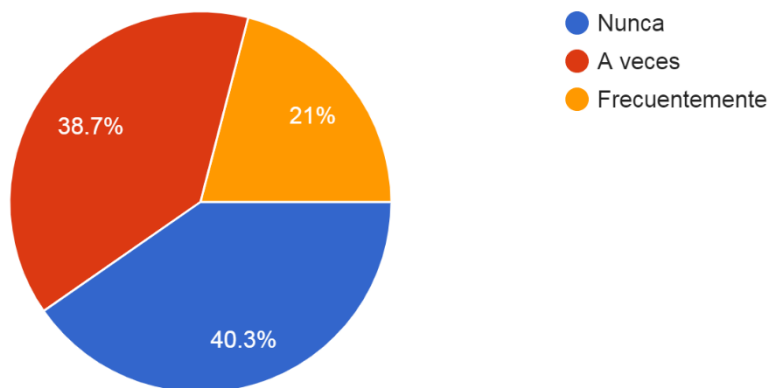
62 respuestas



La información recabada arroja que el 56.5% de los docentes se siente a menudo en el límite de sus posibilidades, a comparación del 12.9% que lo siente frecuente; mientras que el 30.6% nunca se ha sentido así.

#### 15.Considero que mi trabajo esta sobre valorado

62 respuestas

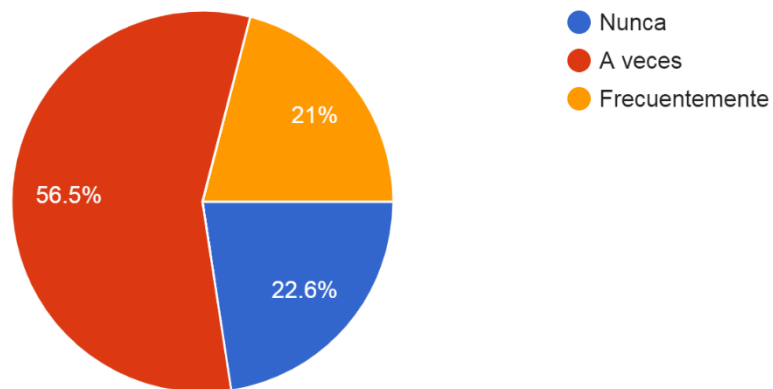


Gracias a los resultados se observa que los docentes consideran su trabajo sobre valorado, tal como se aprecia en la grafica donde el 38.7% lo ha sentido en ocasiones, el 21% lo ha sentido de forma frecuente, a comparación del 40.3% que nunca lo ha considerado.



16. Últimamente no consigo desempeñar mi profesión como se supone que debería realizarla

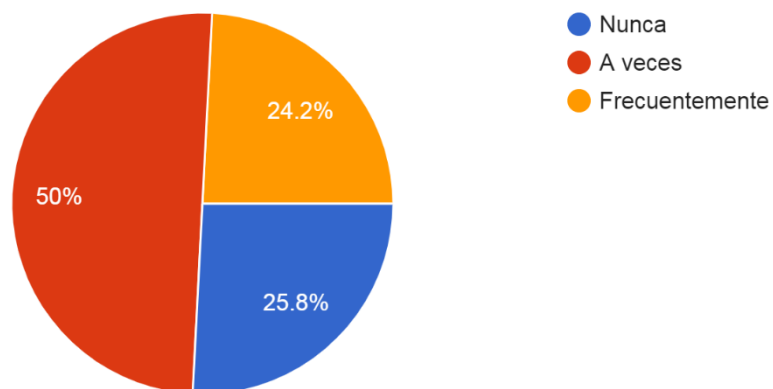
62 respuestas



Por otro lado, los docentes indican que a veces no han podido desempeñar su profesión como se debe, esto con un 56.5%, mientras que el 21% lo considera frecuente, restando un 22.6% que nunca lo ha considerado.

17. Considero desgastante la relación con los padres y madres de los alumnos

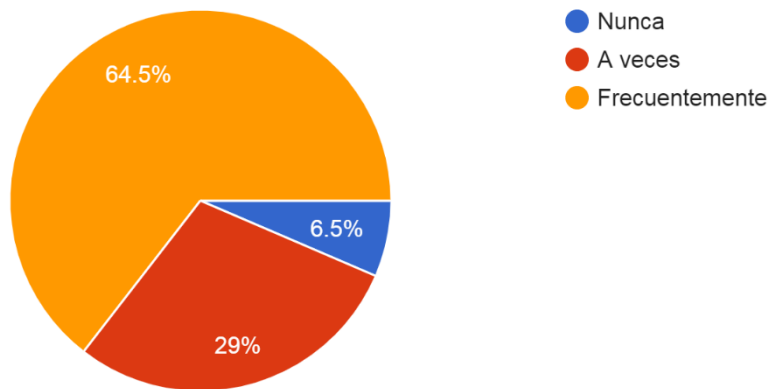
62 respuestas



Sin más, el 50% de los docentes encuestados consideran que a veces es desgastante la relación con los padres de familia, el 24.2% lo considera frecuente y el 25.8% nunca lo ha presentado.

### 18. Invierto tiempo extra en planificar y preparar materiales debido a constantes cambios e imprevistos

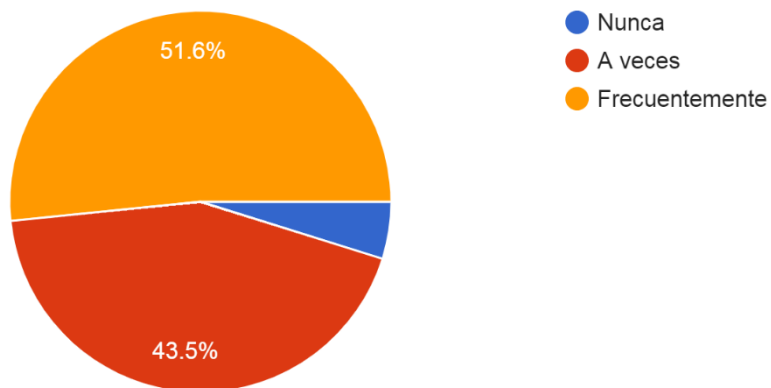
62 respuestas



El 64.5% los docentes frecuentemente consideran que invierten tiempo extra en planificar y preparar materiales debido a constantes cambios, a comparación del 29% que nunca lo ha considerado.

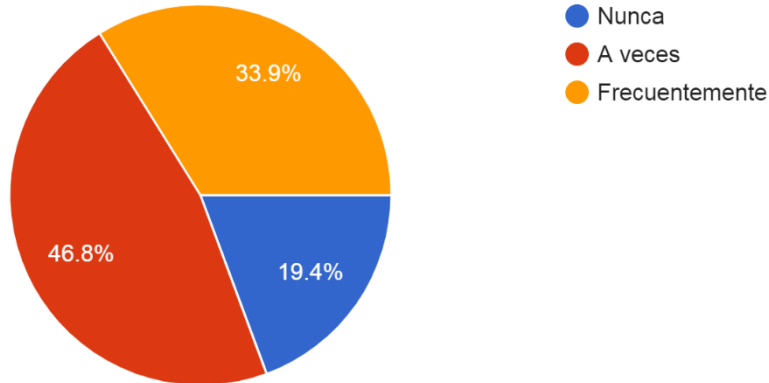
### 19. Considero excesivas las tareas administrativas

62 respuestas



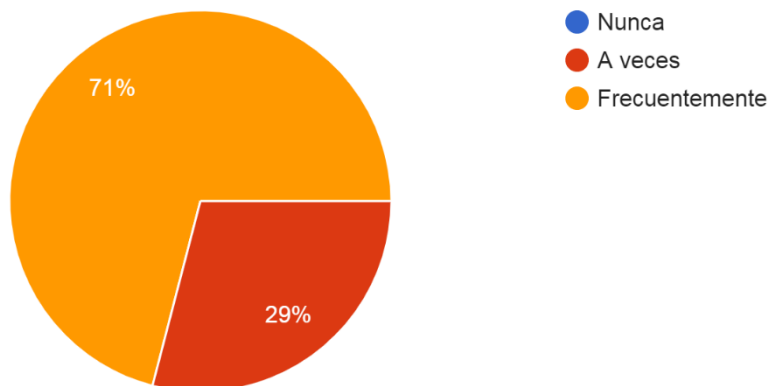
Así mismo el 51.6% de los docentes frecuentemente consideran excesivas las tareas administrativas, complementado con el 43.5% que a veces lo siente de esa forma y el 4.9% nunca lo ha considerado así.

20. Considero que no me queda mucho tiempo libre  
62 respuestas



El 46.8% de los docentes algunas veces consideran que no les queda mucho tiempo libre para realizar alguna de sus actividades, seguido del 33.9% que lo considera frecuente a comparación del 19.4% que nunca lo ha presentado.

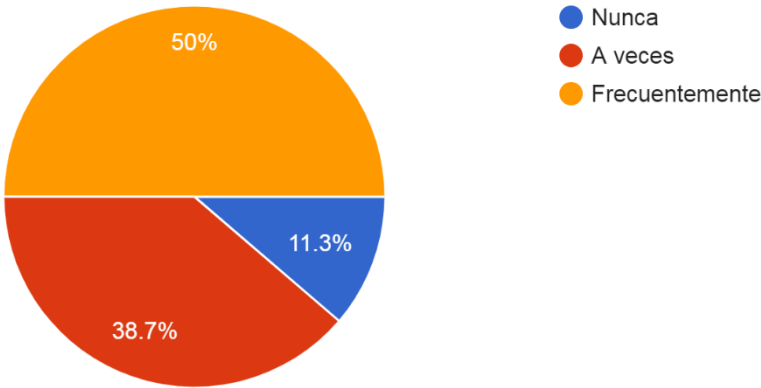
21. Considero que falta apoyo gubernamental  
62 respuestas



Otro tema fundamental es el apoyo gubernamental, el cual el 71% de los docentes consideran que falta apoyo frecuente, mientras que el 29% lo considera ocasional.

22. Tengo inquietud por la falta de respaldo familiar en asuntos de disciplina

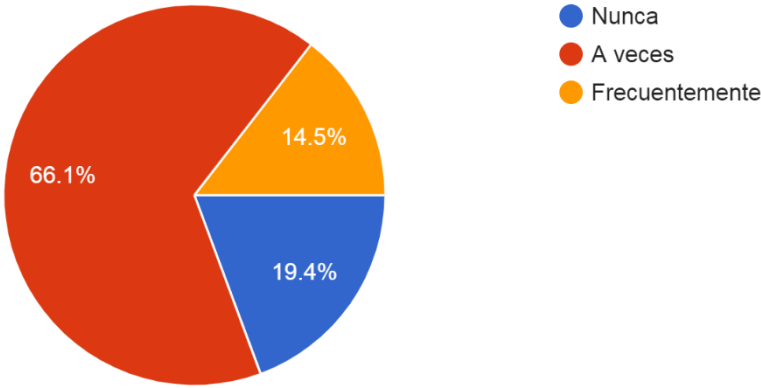
62 respuestas



El 50% de los docentes considera frecuente la falta de respaldo familiar, el 38.7% lo considera ocasional y por último el 11.3% no ha tenido alguna situación.

23. He tenido falta de apoyo de los maestros colegas

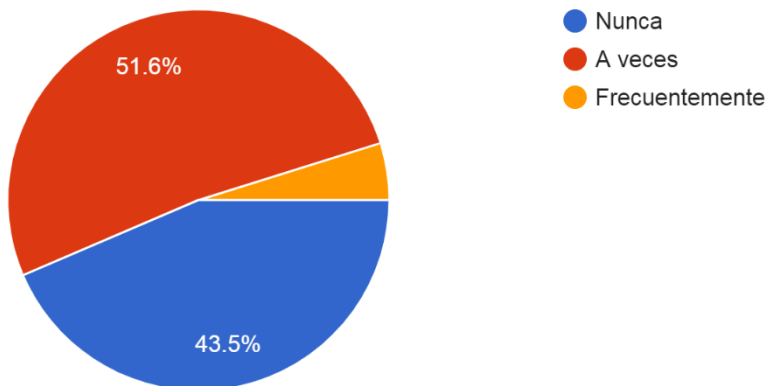
62 respuestas



El apoyo entre colegas es fundamental en la docencia, sin embargo, el 66.1% considera una falta de apoyo por parte de los maestros colegas, el 14.5% lo vive frecuente y finalmente el 19.4% nunca lo ha experimentado.

#### 24.He tenido conflictos con compañeros o directivos

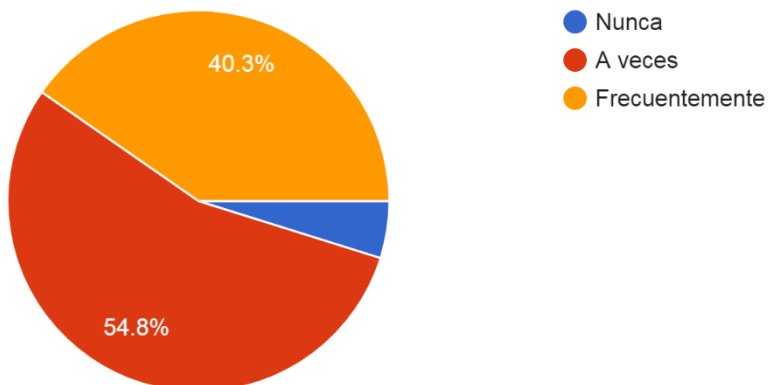
62 &nbsp;respuestas



El 51.6% de los docentes ha presentado algún conflicto con algún compañero o directivo durante su labor docente, el 4.8% lo ha experimentado muy frecuente a comparación del 43.5% que nunca lo presentado.

#### 25.Considero que no existe apoyo de capacitación-actualización ante los cambios curriculares

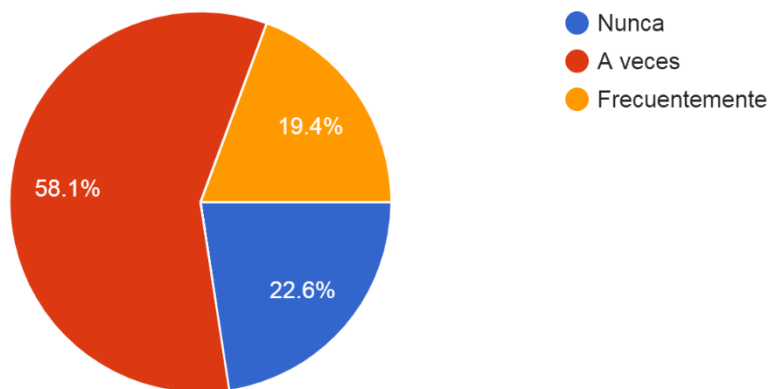
62 &nbsp;respuestas



Como ya se sabe la capacitación- actualización del docente es fundamental, por lo que el 54.8% de los docentes consideran que a veces no existen estos apoyos ante los cambios curriculares, el 40.4% de los docentes lo consideran frecuente; muy lejano del 4.8% de los docentes que nunca lo han considerado.

### 26.He sentido presión académica en mi centro de trabajo

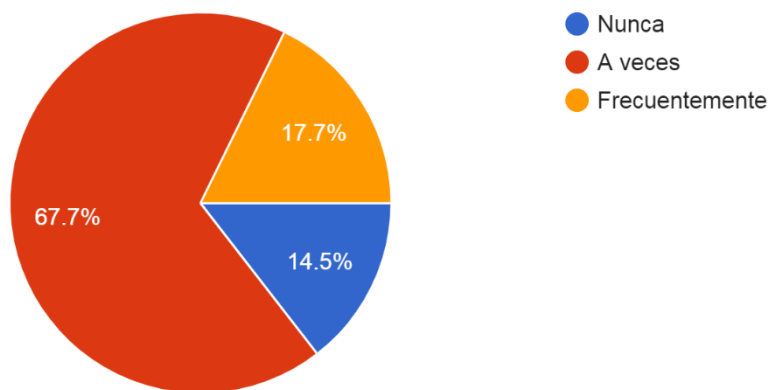
62   respuestas



El 58.1% de los docentes a veces han sentido una presión académica en su centro de trabajo, el 19.4% los siente de forma frecuente y el 22.6% nunca lo ha sentido.

### 27.Considero deficientes los recursos para enseñar

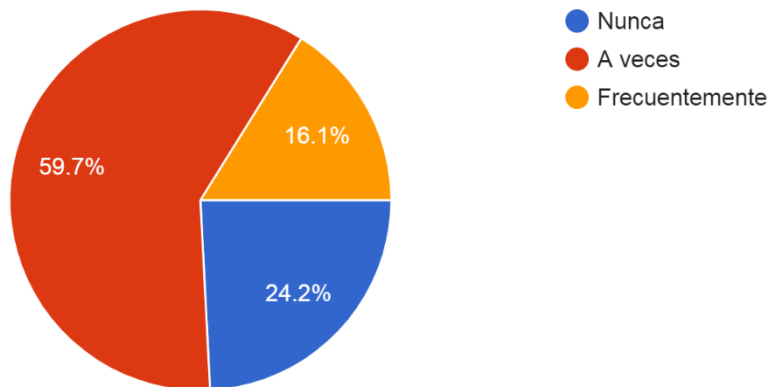
62   respuestas



El 67.7% a veces ha considerado deficientes los recursos para enseñar, el 17.7% frecuentemente y el 14.5% nunca lo ha considerado.

### 28.No hay apoyo por el personal directivo

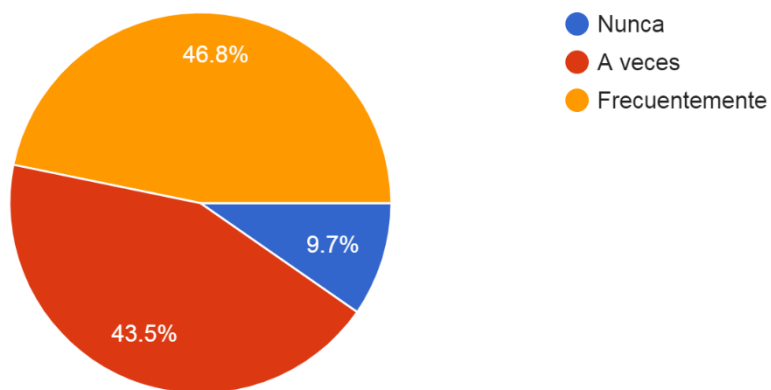
62 respuestas



Sin más, el 59.7% de los docentes consideran en ocasiones que hace falta más apoyo por el personal directivo, el 16.1% lo considera frecuente; mientras que el 24.2% nunca lo ha considerado así.

### 29.Existe un decreciente respeto de la sociedad hacia mi profesión

62 respuestas

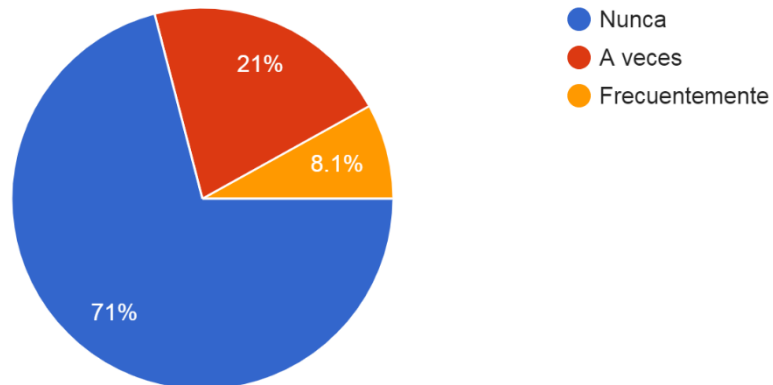


Por otra parte, el respeto social que se presenta actualmente va deteriorándose, esto con respecto al 46.8% de los profesores los cuales indican que este sentimiento

es frecuente, el 43.5% lo considera ocasional y dejando atrás al 9.7% del resto de los participantes que nunca lo han sentido.

### 30.He tenido negativas de permisos para asistir a congresos y foros académicos

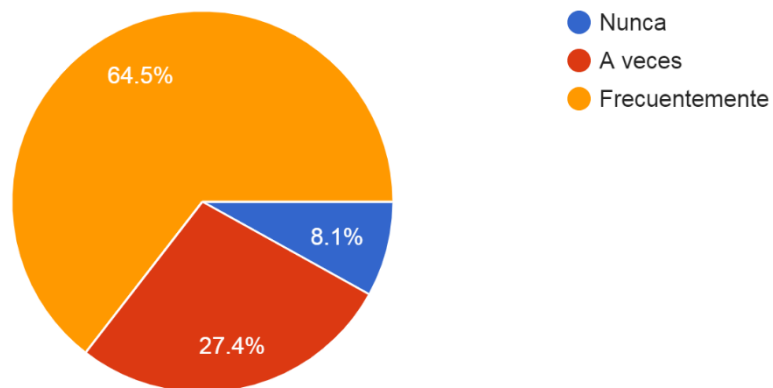
62&nbsp;respuestas



En esta ocasión el 71% de los docentes nunca han presentado alguna negativa ante un permiso para asistir a algún congreso o foro académico, el 21% a veces se ha enfrentado a esta negativa y finalmente el 8.1% lo ha presentado de forma frecuente.

### 31.Considero que mi sueldo es bajo con respecto al volumen de trabajo

62&nbsp;respuestas

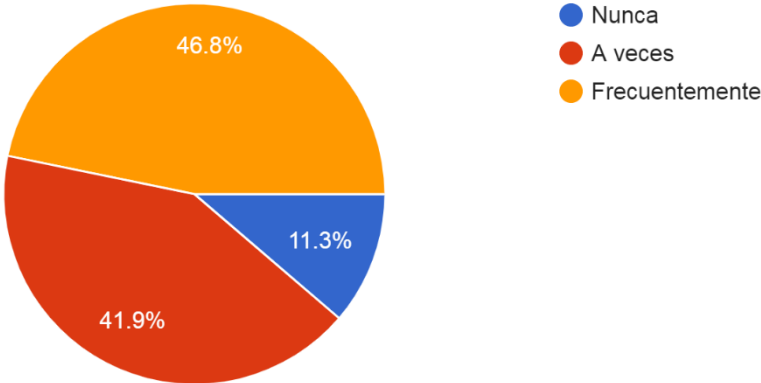




Otro punto importante es la remuneración monetaria que recibe el docente al realizar su labor, ya que el 64.5% de los profesores consideran frecuente que su sueldo es bajo con respecto al volumen de trabajo, a comparación de 27.4% que lo considera a veces y el 8.1% nunca lo ha considerado.

32.Llevarme trabajo a casa interfiere con mi vida familiar

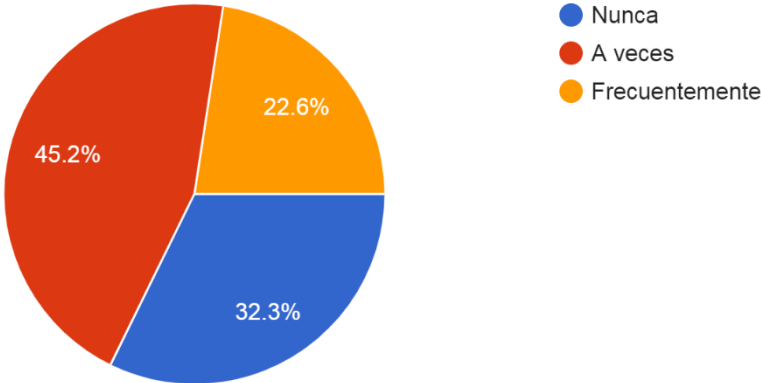
62 respuestas



El 46.8% de los docentes considera de forma frecuente que llevar trabajo a su casa interfiere con su vida familiar, el 41.9% lo considera ocasional y el 11.3% nunca lo ha considerado.

33.Considero que el uso de las tecnologías pueden minimizar mi trabajo

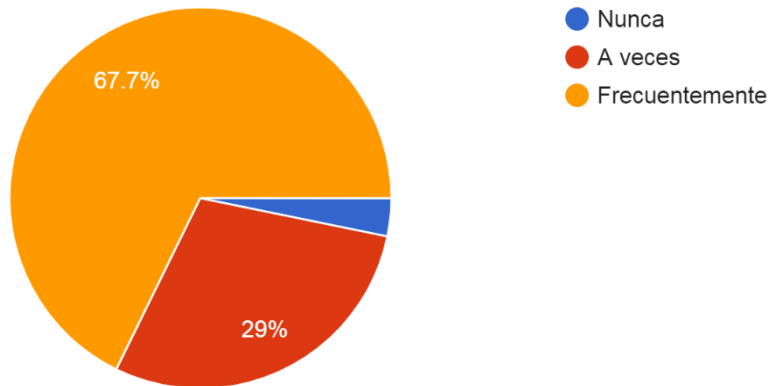
62 respuestas



El 45.2% de los profesores a veces hacen uso de las tecnologías para minimizar su trabajo, mientras que el 22.6% lo considera frecuente, a comparación del 32.3% que no lo considera.

### 34.Hago uso de la tecnología para prepara mi clase

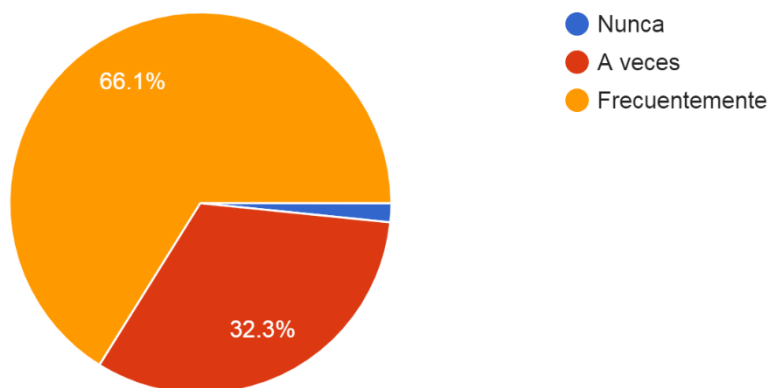
62  respuestas



El 67.7% de los docentes considera frecuente el uso de la tecnología para preparar su clase, el 29% en ocasiones la ha utilizado, mientras que la minoría del 3.2% nunca ha hecho uso.

### 35.Considero que las nuevas tecnologías permiten la innovación docente

62  respuestas



Finalmente, el 66.12% de los profesores consideran que las nuevas tecnologías permiten la innovación docente, el 32.3% lo considera ocasional a comparación del 1.6% que nunca lo ha considerado.

## **Discusión**

Si bien la labor docente es muy ardua, en los resultados analizados se puede apreciar algunos factores sociales similares al trabajo de Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017), sin embargo, difiere con que el principal estresor sea un problema de disciplina, así como la inconformidad de atender grupos numerosos.

Por otro lado, la información recabada no demostró que los factores estresores comunes no influyen directamente con signos de depresión, aunque se encuentran relacionados con algunos de sus síntomas como el cansancio, falta de energía, ánimo irritante, entre otros. Tal como se menciona en la investigación realizada por Menedes Campeleo, Pinhereiro, Pires y Vasconcelos (2020).

En el trabajo de Acosta, Jiménez, Guillermo y Redondo (2019) menciona que no se halla evidencia del estrés laboral relacionado en el desempeño del trabajo de los docentes. Sin embargo, los resultados de la investigación presente arrojan que en su mayoría los docentes se sienten o se han sentido emocionalmente defraudados en su trabajo, consideran su labor desgastante y frustrante por lo que se han sentido al límite de sus posibilidades al no poder desempeñar su profesión como se debe. Relacionado a anterior, los docentes consideran deficientes los recursos para enseñar, así como el apoyo de capacitación-actualización docente. Lo que condiciona a enseñar con lo que hay y no con lo que se debería, cagando a los docentes con una gran responsabilidad que interfiere con su desempeño.

Como se acaba de mencionar existe una relación entre estrés y el desempeño docente, tal como lo menciona Aviles y Cleofé (2029) en su trabajo, en el cual se hace referencia a que el estrés influye en la caída del rendimiento y la productividad del trabajador.

Por su parte, en la investigación de Sieglin y Ramos (2007) se encontró que la satisfacción laboral afecta la motivación, capacidad y eficacia educativa de los docentes. Lo cual se relaciona con los resultados obtenidos con anterioridad donde se aprecia que los docentes se encuentran cansados, frustrados laboralmente, sin apoyos de sus compañeros, directivos o gubernamentales que pudieren aligerar la carga. Si bien los resultados obtenidos de la investigación dan a conocer que existe un gran descontento por parte de los docentes ya que la mayoría se considera al límite de su desempeño, sin falta de apoyo o reconocimiento. Y no por no saber cómo preparar y dar su clase o por utilizar nuevos recursos, sino por la carga de trabajo, la falta de apoyos y recursos deficientes para impartir su enseñanza. Los docentes ya están cansados de que no se les reconozca el esfuerzo y su dedicación para con su labor.

Finalmente, los resultados en conjunto nos dejan ver que los cambios a los que fueron obligados los docentes son un factor estresor muy importante, latente y actual, ya que aún nos encontramos bajo confinamiento. Muchos de los docentes se cargaron de más trabajo, a la mayoría no se le capacitó ante el uso de nuevas tecnologías, se les dejó toda la carga y responsabilidad para buscar soluciones a su enseñanza, muchos de ellos tienen que pasar la gran parte del día recibiendo tareas, a través de celular, de correo, de plataformas, entre otros. Así mismo, se presenta el descontento de pasar de un modelo educativo a otros sin un contexto mediático, el no saber como evaluar un nuevo método, va generando una desmotivación, el no poder enseñar y ayudar a sus alumnos como se debe. La falta de conocimiento y de apoyo de los padres ante la contingencia, así como el aumento de comentarios negativos hacia los docentes ha generado en los mismos un mayor descontento, poniendo al docente al límite de su labor.

Otra situación muy importante, que se vive actualmente es en los centros particulares, donde bajo la matrícula del alumnado ocasionando el cierre de muchos de estos centros, dejó sin trabajo a muchos de los docentes,

## **Conclusiones**

En conclusión, de acuerdo con los resultados obtenidos se encuentra una similitud con la teoría de Selye (1962), como se aprecia en la información recabada, los docentes han sabido adaptar a las situaciones que se les presenta, aunque estas conlleven factores estresores, sin embargo como bien lo menciona Selye, la fase de agotamiento es perjudicial de acuerdo a la duración e intensidad, lo que se relaciona con el análisis de datos, ya que la mayoría de los docentes se perciben con altos niveles de estrés.

De tal manera, que se responde a la problemática inicial, así como al objetivo general; ya que encontramos que el estrés es un factor que interviene en la labor del docente de educación básica, aunque no en su enseñanza, si no en su desempeño. Dicho de otra forma, el docente es capaz de buscar información, preparar su material con los recursos que se le den, brindar sus clases con diferentes estrategias, porque los motiva su vocación. Sin embargo, se sienten frustrados por la falta de recursos que se les ofrecen, así como el llenado de documentación, oficios, registros y solicitudes exigidas por las autoridades centrales, en un determinado tiempo. Cabe mencionar que dichas actividades se solicitan dentro y fuera de horarios escolares interfiriendo en horarios destinados para preparar o impartir su enseñanza.

Lo anterior genera un descontento en los docentes ya que se sienten exhaustos al realizar múltiples actividades con tan poco reconocimiento, remuneración y sobre todo fuera de horas laborales. Por su parte el confinamiento dejó ver el arduo trabajo de un docente, ya que estos son y han sido los encargados de buscar la relación con sus alumnos, a través de diversos medios; además de mantener un seguimiento con los alumnos que no les ha sido posible comunicarse.

Por otro lado, se responde a la hipótesis planteada; la cual menciona la existencia de factores estresores en la labor docente de educación básica, estos se relacionan directamente con carga de funciones administrativas, múltiples actividades dentro de las instituciones, conflictos entre colegas o directivos y factores personales. Los factores mencionados son problemas frecuentes a los que se enfrentan los

docentes al momento de realizar su labor generando un desgaste tanto físico como emocional.

Existe una gran relación entre los factores estresores más comunes y la docencia de educación básica, como se apreció en los resultados, muchos de los docentes consideran que se encuentran o han pasado por momentos de estrés en su labor.

Los resultados arrojaron que los factores estresores con mayor índice que afectan a los docentes de educación básica son: la carga administrativa, los deficientes recursos, la falta de capacitaciones-actualizaciones, la falta de apoyo por directivos y gobiernos. Por consiguiente, si un docente se siente frecuentemente desanimado, sobrecargado de actividades, sin apoyo y sin remuneración, posiblemente sus niveles de estrés se mantendrán altos ocasionando un desinterés hacia su labor.

Un tema muy importante que rescatar, es la situación actual en la que nos encontramos, ya que el uso de las nuevas tecnologías ha permitido la innovación docente acercándose a las novedades que brinda, facilitando de gran manera la elaboración de sus materiales o la preparación de su clase, para este período de contingencia. Sin embargo, para otros docentes les ha generado un gran estrés al no sentirse capaces de hacer uso de ellas.

Finalmente, se espera que el presente trabajo abra un panorama más amplio en cuanto a la situación que viven nuestros docentes mexicanos, permitiendo algún día lograr ese valor y respeto que se merecen por su ardua labor.

## Referencias bibliográficas

- Acosta, A., Jiménez, L., Guillermo, E. y Redondo, M. (2019) Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. P.p. 1-11. Recuperado de:  
<http://eds.a.ebscohost.com/pbidi.unam.mx:8080/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=9a4dd8de-d557-45ec-aad6-9a501f4e5b08%40sdc-v-sessmgr03>
- Alvites. H. (2019) Teachers Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. P.p. 1-19. Recuperado de:  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=0581146f-bbda-4dd7-b2ac-de996039f1e2%40pdc-v-sessmgr04>
- Barrio, J., García, M., y Arce, A. (2006) El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 1, núm. 1. España. P.p. 37-48. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Chávez, K. y Barraza, A. (2018) Estrés laboral docente en educación preescolar. Contexto de la Reforma Educativa. P.p. 1-153. recuperado de:  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/1872.pdf>
- Díaz, V. (2006) Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. Caracas. P.p.1-17. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109906.pdf>
- Gracia, A. y Barraza, A. (2014) Estresores Organizacionales, Estrategias de Afrontamiento y Apoyo social en Docentes de Educación Primaria. México. P.p. 1-300. Recuperado de:  
<https://redie.mx/librosyrevistas/libros/estresorgani.pdf>

INEE (2019) Reforma Educativa. Gobierno de la Republica. México. Recuperado de:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2924/Resumen\\_Ejecutivo\\_de\\_la\\_Reforma\\_Educativa.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2924/Resumen_Ejecutivo_de_la_Reforma_Educativa.pdf)

Lafarga, L. (2012) Los inicios de la formación de profesores en México. Revista Historica de Educación. P.p. 1-21. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3216/321627347003.pdf>

Manzano-García, G. y Ayala-Calvo, J.C. (2013). New Perspectives: Towards an integration of the concepto Burnout and its explanatory models. *Anales de Psicología*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.145241>

Marqués, P. (2003) Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. P.p. 1-12. Recuperado de: <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/liderazgo/lecturasfalt/docentesfunciones.pdf>

Mendes, L., Campeleo, E., Pinheiro, A., Pires, I. y Vasconcelos, G. (2020) Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. Brasil. P.p. 1-12. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com.pbidi.unam.mx:8080/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=48f3e534-92a9-400d-9b8b-bf554845c2b0%40sdc-v-sessmgr03>

Mungarro, G., Chacón, Y. & Navarrete, G. (2017) Malestar docente y su impacto en profesores de educación primaria. México. P.p. 1.-13. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2398.pdf>

Napione, M. (2008), ¿cuándo se quema el profesorado en secundaria? Madrid. Recuperado de: <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788667.pdf>

OMS (2004). La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleadores. personal directivo y



representantes sindicales. Recuperado de:  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paipay, M. (2017) Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV. Perú. P.p. 1-132. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay\\_CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay_CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pérez, M., Echaury, M y Salcedo, M. (2002) El estrés. Instituto de Salud Pública. P.p. 1-19. Recuperado de: <http://files.sld.cu/bmn/files/2014/07/estresfolleto.pdf>

Rodríguez, J., Guevara A. y Viramontes, E. (2017) Síndrome de burnout en docentes. México. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>

Rodríguez, L., Orama, A. y Rodríguez, E. (2007) Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. P.p. 1-12. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol15n1/art01.pdf>

Rosales Y. & Cobos D. (2011) Diagnóstico del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Inmunología y Biopreparados. Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. Cuba.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000400005#t2](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000400005#t2)

Sandín, B. (2003) El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, vol. 3, núm. 1. P.p. 1-141. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>


Sevilla, U. y Villanueva, R. (2000). La salud laboral docente en la enseñanza pública. Madrid. Recuperado de:  
<https://www.uv.es/ccoo/downloads/lasalutlaboraldocenteenlaenspublica.pdf>

Sieglin, V. y Ramos, M. (2007, septiembre) Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey. Revista Mexicana de Sociología. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032007000300005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032007000300005)

SEP (2020, 17 de abril) Hacia una nueva escuela mexicana. Scielo. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982019000400182&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000400182&lng=es&nrm=iso)

UNESCO (2005), Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Recuperado de:  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

## ANEXOS



Sección 1 de 2

### "Estrés en docentes de educación básica"

Buen día compañeros docentes, el siguiente cuestionario tiene como objetivo recabar información que permita determinar de que forma influyen los factores estresores, en la labor docente de educación básica. Dicho cuestionario esta compuesto por 35 reactivos de opción múltiple.

Es necesario mencionar que la información proporcionada será totalmente confidencial y anónima, con la finalidad de que se responda con la mayor sinceridad posible. La información es voluntaria con fines académicos.

Edad \*

25-35

36-45

46-60

Sexo: \*

Mujer

Hombre

Nivel educativo: \*

Preescolar

Primaria

Secundaria

## Instrucciones:

Responde de acuerdo como te hayas sentido durante el ciclo anterior y actualmente. Responde con la mayor sinceridad posible.

1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo \*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

2. Cuando termino mi jornada laboral me siento agotado (a) \*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

3. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo \*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

4. Siento que tratar todo el día con personas me cansa \*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

---

5.Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas de las personas a las que tengo que atender. \*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

6.Siento que mi trabajo me esta desgastando \*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

7.Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo \*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

8.Me siento muy enérgico en mi trabajo \*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

9.Me siento frustrado en mi trabajo

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

10.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

11.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el trabajo

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

12.Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

13. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

14. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

15. Considero que mi trabajo está sobrevalorado

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

16. Últimamente no consigo desempeñar mi profesión como se supone que debería realizarla

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

17. Considero desgastante la relación con los padres y madres de los alumnos

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

18. Invierto tiempo extra en planificar y preparar materiales debido a constantes cambios e imprevistos

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

19. Considero excesivas las tareas administrativas

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

20. Considero que no me queda mucho tiempo libre

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente



23. He tenido falta de apoyo de los maestros colegas

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

24. He tenido conflictos con compañeros o directivos

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

25. Considero que no existe apoyo de capacitación-actualización ante los cambios curriculares

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

26. He sentido presión académica en mi centro de trabajo

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

---

27.Considero deficientes los recursos para enseñar

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

28.No hay apoyo por el personal directivo

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

29.Existe un decreciente respeto de la sociedad hacia mi profesión

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
- 

30.He tenido negativas de permisos para asistir a congresos y foros académicos

\*

- Nunca
  - A veces
  - Frecuentemente
-

31. Considero que mi salario es bajo con respecto al volumen de trabajo

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

32. Llevarme trabajo a casa interfiere con mi vida familiar

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

33. Considero que el uso de las tecnologías pueden minimizar mi trabajo

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

34. Hago uso de la tecnología para preparar mi clase

\*

- Nunca
- A veces
- Frecuentemente

35. Considero que las nuevas tecnologías permiten la innovación docente

\*

- Nunca
- A veces

