



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

**EL ESTRÉS DOCENTE Y SU RELACIÓN CON
RECONOCIMIENTO PROFESIONAL**

T E S I S

Que para obtener el título de

LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

P R E S E N T A

ELIZABETH CUETO JAUREGUI

DIRECTOR DE TESIS

DR. LUIS FERNANDO GARCIA HERNANDEZ

CODIRECTOR DE TESIS

DR. JOAQUIN VAZQUEZ GARCIA



**CIENCIAS
HUMANAS**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS UABC

Mexicali, Baja California al 3 diciembre 2021

Contenido

CAPÍTULO I	4
ENCUADRE DE PROYECTO	4
1.1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	5
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.4 ESTADO DEL ARTE	9
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.5.1 Objetivo general:	13
1.5.2 Objetivos específicos:	13
1.6 HIPÓTESIS	13
CAPÍTULO II.....	14
ESTRÉS DOCENTE	14
2.1 Estrés.	15
2.1.1 Aclaración conceptual: Estrés y Estrés docente	17
2.2 Estrés docente	18
2.2.1 Evolución de las investigaciones sobre el Estrés Docente.	20
2.2.2 Factores que provocan el Estrés Docente.....	24
2.3 Desarrollo profesional docente.....	27
2.4 Reconocimiento y revaloración social de la figura del docente.	29
2.5 Rol docente.....	32
2.6 El aula docente, la escuela y el contexto.	33
2.7 Servicio profesional docente y usicamm.....	35
2.8 Evaluación educativa	37
CAPÍTULO III	45
METODOLOGÍA	45
3.1 Análisis de contexto	45
3.2 Muestra	48
3.3 Método.....	51
3.4 Desarrollo empírico	52
3.4.1 Material	53
3.4.2 Instrumento.....	53
3.5 Procedimiento	54
CAPÍTULO IV	60
ANÁLISIS DE RESULTADOS	60
4.1 Análisis estadístico de los resultados	61

4.2 Cruces de variables	65
CAPÍTULO V	73
CONCLUSIONES	73
5.1 Discusión de resultados	73
5.2 Conclusiones	78
5.3 Limitaciones del estudio.....	80
5.4 Prospectivo	81
5.5 Bibliografía	82
5.6 Anexos	88

Índice de Tablas

Tabla 1	Distribución de la muestra en función sexo y estado civil	66
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la situación laboral del docente	67
Tabla 3	Distribución de Frecuencias del tiempo en su trabajo actual	67
Tabla 4	Distribución de frecuencias del tiempo trabajando en educación	68
Tabla 5	Distribución de la variable estrés del rol	69
Tabla 6	Distribución de la variable condiciones organizacionales	69
Tabla 7	Distribución de la variable preocupaciones profesionales	70
Tabla 8	Cruzadas entre las variables estrés del rol y género.	71
Tabla 9	Cruzadas entre las variables Condiciones organizacionales y género.	73
Tabla 10	Cruzadas entre las variables Preocupaciones Profesionales y género.	73
Tabla 11	Cruzadas entre las variables Estrés del Rol, Final y género.	74
Tabla 12	Cruzadas BURN OUT categoría agotamiento emocional	79
Tabla 13	Cruzadas BURN OUT categoría despersonalización	79
Tabla 14	Cruzadas Final y Género	80
Tabla 15	Cruzadas Final y Estrés del rol	81
Tabla 16	Cruzadas Final y A qué centro educativo perteneces	84

Tabla de Anexos

Anexo 1	CBP-R	96
----------------	--------------	-----------

CAPÍTULO I

ENCUADRE DE PROYECTO

- 1.1 Introducción y justificación
- 1.2 Planteamiento del problema
- 1.3 Formulación del problema
- 1.4 Estado del arte
- 1.5 Objetivos de la investigación
 - 1.6.1 Objetivo general
 - 1.6.2 Objetivos específicos
- 1.6 Hipótesis

1.1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

En el siguiente documento se abordará un tema del interés específico del ámbito educativo, llamado Estrés docente.

Debido a los distintos cambios que se han dado en la educación, el rol docente evidentemente ha sufrido cambios relevantes, entre ellos; mayores exigencias. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015), en “América Latina se han venido realizando estudios sobre condiciones de trabajo y salud de los docentes aproximadamente desde la década de 1970” (p.17). Es así como se han realizado diversos estudios sobre las condiciones y el rol docente.

Esto se ha dado debido a que en las últimas décadas la calidad ha cobrado relevancia en la educación. Por lo tanto, los sectores educativos se han encargado de cumplir con este estándar. La calidad educativa es uno de los retos y prioridad de los sistemas educativos a nivel mundial, como menciona García (2017), en “1995 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) definió esta como aquella que logra que todos los estudiantes adquieran conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para desarrollarse óptimamente en la adultez”. Un elemento que es determinante para cumplir con esta calidad educativa es el docente.

A raíz de los distintos cambios que se han dado en la sociedad, el profesorado “históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un “servicio social” más que como un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación” (UNESCO, p. 15). Es por eso que el rol docente ha tenido más exigencias y por lo tanto más evaluaciones de su desempeño y conocimientos.

Así mismo la OCDE en el Acuerdo de cooperación de México, para asegurar la calidad de la educación, ha realizado algunas recomendaciones a México, entre las recomendaciones se

encuentra; la Trayectoria profesional docente, consolidar una profesión de calidad, esta busca “construir un sistema sólido que permita seleccionar, preparar, desarrollar y evaluar a los mejores docentes para sus escuelas” (OCDE, 2010, p.5), por lo tanto, en México los docentes son evaluados constantemente y son sometidos a pruebas estandarizadas, de las cuales depende su entrada o permanencia en institutos.

Además, añadiéndole el contexto donde se desempeñan como docentes y todo lo que engloba esta labor, la UNESCO menciona que;

Trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer enormes distancias hasta su escuela, contar con recursos didácticos rudimentarios, padecer enfermedades derivadas del ejercicio, etc. era parte de lo que estaba (o aún está) dispuesto a aceptar aquel o aquella que decidía optar por la docencia. Disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, han sido y son asumidas como las inevitables “marcas” de la profesión contra las cuales no hay nada que hacer (p. 15)

En diversos estudios realizados por la UNESCO, se muestra que algunas investigaciones realizadas en Latinoamérica (Argentina, Chile, Ecuador, y México) representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto “debido a que ofrecen hallazgos múltiples, en particular relacionados con la afección de la salud mental expresada en enfermedades como estrés, depresión, neurosis y una variedad de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras)”(p. 16).

Se observa y confirma que todos estos cambios han provocado alteraciones en las condiciones de salud de los docentes, entre algunas enfermedades que más resaltan son el estrés y malestar docente.

Entre algunas de las reacciones que se presentan en el estrés docente de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, s.f.), se incluyen:

- respuestas fisiológicas (por ejemplo, aumento del ritmo cardiaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del “estrés” tales como adrenalina y cortisol)
- respuestas emocionales (por ejemplo, sentirse nervioso o irritado)
- respuestas cognitivas (por ejemplo, reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria)
- reacciones conductuales (por ejemplo, agresividad, conductas impulsivas, cometer errores) (p.10).

Todo esto conlleva a un bajo desempeño en los docentes, además de las graves consecuencias de salud, se observa que es un problema que va en aumento. Además, se presenta un alto nivel de insatisfacción de su rol entre otras consecuencias de las cuales se mostrarán más adelante.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Actualmente, la educación ha cobrado un papel muy importante en el desarrollo de un país, como se menciona en el Plan Educativo Nacional “La educación es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades. Además de proveer conocimientos, la educación enriquece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos” (Universidad Autónoma de México, 2009, párr. 1.).

Por su parte Ban Ki-Moon, Secretario General de las Naciones Unidas (como se citó en UNESCO, 2014) que la “educación es un derecho fundamental y la base del progreso de cualquier país” (párr. 1). Por lo tanto, la educación es un pilar para el desarrollo de un país, ya que permite progresar, por ende, muchos gobiernos han aumentado su compromiso con la educación, además, para la sociedad es un foco de interés.

Cabe mencionar que la educación es derecho de todos los individuos, además de ser un derecho, al hablar de la educación es hablar de calidad. Por su parte la UNESCO (s.f.) afirma que “el acceso a la instrucción debe ir acompañado de la calidad” (párr. 2). Partiendo de esta afirmación podemos observar que el docente es el responsable en el aula, de que estos objetivos se lleven a cabo. El profesorado, además, de ser el responsable es el único a quién se le atribuye el posibilitar que esto de lleve a cabo.

Así mismo Bruni, J., Aguirre, N., Murillo, F., Díaz, H., Fernández, A., y Barrios, M. (2008). afirman que el papel docente es determinante para lograr los objetivos planteados en la educación, “la preparación y el desempeño de los docentes en América Latina y el Caribe, ... eleva la capacidad y desempeño, ... quienes son pieza clave para cualquier proceso encaminado a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje” (p. 5).

Por lo cual el trabajo docente actualmente demanda centrar esfuerzos en una variada gama de actividades, los cuales tienen en sus manos una de las tareas más importantes: educar a los ciudadanos, esto con el fin de dar respuesta satisfactoria a la dinámica del cambio social.

Por lo tanto, nos planteamos la siguiente problemática en nuestro análisis de investigación:

Evaluar como el escaso reconocimiento social, favorece niveles altos de estrés en docentes en nivel de secundaria, de la ciudad de Mexicali, Baja California, México.

Por ende, nuestro interés es desde la investigación, evaluar esta problemática.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Así mismo, partiendo del planteamiento del problema, nos formulamos la siguiente interrogante:

¿El escaso reconocimiento social, favorece niveles altos de estrés docente en secundaria, de la ciudad de Mexicali, Baja California, México?

Tomando como referencia este problema, nos planteamos esta pregunta, ya que pretendemos evaluar los aspectos e incidencias del estrés docente.

1.4 ESTADO DEL ARTE

Para poder situarse en la magnitud y extensión de este problema es necesario que se mencionen los diversos estudios e investigaciones que se han realizado acerca de este tema, y a su vez realizar nuestra investigación.

Ahora bien, ya que como se mencionó anteriormente la educación es importante para el desarrollo y progreso de un país, como menciona Dávila, J. y Díaz, M. (2015) actualmente “ se ha notado una creciente preocupación por medir y abordar temas relacionados al desempeño

del capital humano como factor fundamental dentro de la organización, siendo el estrés laboral uno de los principales puntos que aquejan al trabajador” (p. 1), por lo tanto las exigencias que recaen en los docentes es aún mayor, por lo tanto, los docentes tienden a estar estresados.

Un estudio muestra que en “China con 1460 docentes, determinó que como causa de estrés el ambiente físico y el exceso de trabajo” (García, F. 2017, p.31), diversos estudios como el de Dávila, J., Díaz, M. (2015), identifican los factores asociados a el estrés docente, además Cárdenas, M., Méndez, L., Gonzales, M., (2014) analizan como la evaluación docente genera estrés en estos, Moreno, B., Jiménez, J. y González, E. (2001) hablan del desgaste _: los docentes por distintas demandas y exigencias.

Actualmente, el estrés ha sido uno de los temas estudiados, ya que se presenta en niños, jóvenes y adultos, influye en la vida del ser humano y afecta el comportamiento y desenvolvimiento de este en la sociedad. No obstante, diversos autores han centrado sus investigaciones para profundizar en dicha temática haciendo énfasis, en las repercusiones de éste en el rendimiento académico.

Por lo tanto, el estrés ha ocupado un lugar en la vida de la sociedad, “el estrés forma parte de nuestra vida cotidiana hasta un punto tal que puede considerarse como el malestar de nuestra civilización, afectando tanto a la salud y al bienestar personal como a la satisfacción laboral y colectiva” (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suarez, 2006, p. 305). Así como la gripe, la mayoría de las personas han padecido estrés, afectando su manera de desempeñarse y su salud.

Por lo anteriormente mencionado, el estrés cobra relevancia en distintos estudios e investigaciones “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 y académico de la persona” (Naranjo, 2009, p. 171). Dicho esto, se

han hecho distintas investigaciones ya que el estrés ha desencadenado un problema muy recurrente en la sociedad, podría decirse que forma parte del estilo de vida del siglo XXI.

Ahora bien, con el paso del tiempo las instituciones educativas, especialmente las aulas, se han vuelto un espacio difícil de trabajo, por todas las circunstancias que ocurren en el mismo. Todo esto conlleva un cansancio, como mencionan Moreno, Jiménez y González (2001) no solo en el aspecto físico sino “emocional, la pérdida del contexto cognitivo y justificativo del trabajo y del esfuerzo que se está realizando es un factor crítico insuficientemente analizado” (p. 3). Los espacios educativos no se han escapado de este mal llamado “Estrés”.

Por su parte Sahili (como se citó en Dávila y Díaz, M., 2015), en 2012 realizó “un estudio titulado: El estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos (organización escolar)” (p.7), el objetivo principal fue analizar si el uso del método tradicionalista genera actitudes negativas en los alumnos y esto repercute en estrés docente.

En nuestro país existe una preocupación por la existencia de los factores de riesgos psicosociales en los centros de trabajo, y este exige un compromiso gubernamental para que, a través de sus políticas y líneas estratégicas de acción, prevalezcan con condiciones seguras y saludables. En la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se establece la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. En esta norma (4.7) define a “Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”.

Así mismo, esta norma decreta las obligaciones del patrón (5) (5.1 a,c) el cual debe “Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: La prevención de los factores de riesgo psicosocial y La promoción de un entorno organizacional favorable”.

En consecuencia, a esta serie de situaciones que vienen prevaleciendo alrededor del mundo, en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se tiene presente con claridad estos factores de riesgo psicosociales que los define “Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama **estrés**”.

Además, estudios realizados por Oramas en 2007 abordan “el estrés laboral en docentes cubanos de enseñanza primaria, en la Habana- Cuba” (como se citó en Dávila, J., y Díaz, M., 2015, p. 7).

Partiendo de lo mencionado anteriormente, este arduo trabajo de parte de los docentes, desencadena un problema muy serio, que bien podríamos llamarlo “la enfermedad del siglo XXI”, hablamos del estrés, como afirma Dávila y Díaz, M. (2015);

En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral, involucrando a todos los profesionales que de una u otra forma tienen contacto frecuente con otros seres humanos e interactúan durante la jornada laboral, debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo, para 2 efectos de la presente investigación nos centraremos en los que desempeñan la función docente, que interactúan permanentemente con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo (1-2).

Entre otros estudios se encuentra el de García, F. (2017) un estudio realizado en México, abordando los distintos niveles educativos y haciendo comparaciones de los niveles de estrés.

Se puede apreciar que las exigencias laborales en el aula, desencadenan esta incidencia llamada estrés, por lo tanto, es una problemática que sobrepasa el centro escolar y que afecta no solo al docente sino al entorno al que está expuesto. De tal forma que estos factores psicosociales que provocan el estrés son un riesgo de carácter físico, emocional, y cognitivo, el cual nos lleva a no cumplir con los objetivos principales de la labor del maestro.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general:

- Detectar la presencia de estrés laboral en personal docente de educación nivel secundaria.

1.5.2 Objetivos específicos:

- Identificar si el principal detonante de estrés es la falta de reconocimiento social.
- Identificar la relación del estrés docente con el sexo, la edad y la antigüedad laboral.
- Identificar qué efectos produce el estrés en los docentes de educación secundaria.
- Diferenciar los niveles de estrés docente medidos por el CBPR entre los docentes de secundaria.

1.6 HIPÓTESIS

El escaso reconocimiento social, favorece niveles altos de estrés, en los maestros de secundaria, de la ciudad de Mexicali, Baja California, México.

- Variable extraña: Burnout o Malestar docente.

CAPÍTULO II

ESTRÉS DOCENTE

2.1 Estrés

2.1.1 Aclaración conceptual: Estrés y Estrés docente

2.2 Estrés docente

2.2.1 Evolución de las investigaciones sobre estrés docente

2.2.2 Factores que provocan estrés docente

2.3 Desarrollo profesional docente

2.4 Reconocimiento y revaloración social de la figura del docente.

2.5 Rol docente

2.6 El aula docente, la escuela y el contexto.

2.7 Servicio profesional docente.

2.8 Evaluación educativa

2.9 Marco Normativo

2.1 Estrés.

Una definición del concepto de estrés “designa una elevada tensión psíquica producida por situaciones de esfuerzo excesivo, preocupación extrema o grave sufrimiento”, como señala Pérez (como se citó en Alonso Fernández 1999, p.13).

Por lo tanto, se considera la “enfermedad del siglo XXI”. De acuerdo con Ayuso (s.f.) el termino estrés;

Proviene de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se han ocupado de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a los empujes ejercidos desde el exterior que, pueden llegar a deformarlos o romperlos. Fue Walter Cannon en el año 1911, quien por primera vez empleó el término a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y, posteriormente, este término también se utilizó para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo (párr. 11).

Entre algunas de las investigaciones se encuentra Regueiro (s.f.) el cual define el estrés como “la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada”. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia. Por su parte Bruce McEwen (citado en Domínguez, R., Guerrero, G., y Domínguez, G. (2015), menciona que: “El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan” (p.1).

Por otra parte, se afirma que el estrés es una respuesta inesperada del organismo ante situaciones agobiantes Sandín, 1995; Keith, 1994 (citado en Domínguez, R., Guerrero, G., y Domínguez, G. 2015). Por ello el estrés aumenta nivel de exigencia en semestres avanzados es creciente. aunado a esto, se encuentran las épocas de exámenes y trabajos en clase que general ansiedad en los alumnos. Además, como se mencionó anteriormente, el estrés no solamente afecta a jóvenes y adultos del mismo modo, se presentan en estudiantes de primaria, secundaria, y preparatoria Connor, 2003, Aherne, 2001, Gallagher y Millar, 1996, (citado en Domínguez, R., Guerrero, G., y Domínguez, G. 2015). Esto demuestra que el estrés no hace discriminación alguna entre, edades, sexo, nivel socioeconómico.

Además, el Instituto de Salud Pública del Gobierno de Navarra (2015) menciona que el estrés es una reacción normal y sana de nuestro cuerpo para afrontar los pequeños retos cotidianos y las situaciones excepcionales o difíciles de la vida. Por lo cual nuestro cuerpo “*se acelera*” para tener, instantáneamente si es preciso, la energía y la fuerza necesarias. Todas las personas poseemos esta reacción y es necesaria para vivir, pero en su justa medida. Tener un poco de estrés es positivo, demasiado es sería perjudicial, y demasiado poco también.

Para Lazarus y Folkman (1984), el estrés se expresa como una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, cuya calidad e intensidad depende de la evaluación que realiza el individuo de las demandas derivadas de las condiciones exteriores de trabajo y los recursos habituales que posee para afrontarlas. Dichas condiciones exteriores constituyen el conjunto de factores objetivos y subjetivos presentes en el ambiente laboral, no inherentes al trabajador, que influyen o determinan en su actividad laboral y resultados. Cuando el individuo evalúa que las demandas derivadas de estas condiciones superan dichos recursos, moviliza un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales, para afrontarlas.

Así mismo, el estrés docente también llamado; Burnout se puede considerar como “un trastorno adaptativo crónico y puede manifestarse tanto por un excesivo grado de exigencia

como por escasez de recursos” (Ayuso, J., s.f., parr.5). Por su parte Kyriacou en 2003 (como se citó en Zavala, J., 2008) menciona que el estrés docente puede definirse como “La experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como el enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan en algún aspecto del trabajo del profesor” (p. 72). A su vez Herbert Freudenberger en 1974 (como se citó en Apiquian, A., 2007) describe al Burnout como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (párr. 4).

En base a todos estos estudios de estrés laboral, la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra OIT, 2016) menciona “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias“, así mismo también menciona que el estrés laboral “ está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa”.

2.1.1 Aclaración conceptual: Estrés y Estrés docente

A partir de lo que mencionado en los párrafos anteriores se busca aclarar la definición de estrés y estrés docente. El Dr. Hans Selye (al que se considera el padre en el estudio del estrés), allá por el año 1935, lo definió como: “La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Lo denominó «Síndrome general de adaptación»” (como se citó en Molina, T., Gutiérrez, A., Hernández, L., y Contreras, C., 2008, p. 354). Además, Hans en 1936 (citado por Gómez y Escobar, 2014) menciona que el estrés es “una respuesta no específica del cuerpo a cualquier requerimiento en la que desarrolla como reacción a un estímulo llamado stressor e

implica un proceso de adaptación que se manifiesta mediante cambios en los niveles hormonales” (p. 275).

Por su parte Bruce McEwen (2000, como se citó en Daneri, M.) definió a el 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. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan” (p. 1).

Como se apreció en los párrafos anteriores, existen distintas posturas sobre el estrés desde una perspectiva biológica, psicológica, fisiológica, esto con el fin de ampliar el panorama de que es el estrés.

2.2 Estrés docente

Todas las exigencias a las cuales cada individuo es sometido generan emociones, miedo, angustia, (Sánchez y Mantilla, 2005, como se citó en Cárdenas, M., Méndez, L., Gonzales, M., 2014, p. 8). Ahora bien, cuando se percibe una amenaza, se desencadena estrés el cual es generado por la gestión de trabajo, la organización, esto es estrés laboral.

El síndrome de burnout es un “estrés crónico experimentado en el contexto laboral, que presenta las siguientes características: síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico. Aunque el burnout no es un problema nuevo, se considera uno de los daños laborales, de carácter psicosocial más importantes de la sociedad actual” (Salanova y Llorens, como se citó en Zorrilla, A., s.f., p.18), este tipo de estrés es un trastorno crónico que repercute principalmente en las emociones, en el agotamiento físico y mental, provocando el bajo rendimiento laboral.

Por su parte, Maslach y Jackson en 1986 mencionaron que el estrés docente “se refiere al desgaste profesional, que se caracteriza por un estado de agotamiento intenso y persistente,

pérdida de energía, baja motivación e irritabilidad” (como se citó en Zorrilla, A., s.f., p. 19), haciendo que no sea solo un problema mental, sino físico provocando diversas reacciones en los docentes.

Por otro lado, en 2005 Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas, mencionan que;

El síndrome de estar quemado o síndrome del desgaste profesional es cada vez más conocido y, lamentablemente, extendido, y suele afectar principalmente a personas cuyas tareas laborales tienen un componente central de ayuda a los demás y de gran intervención social, como los médicos, enfermeros, odontólogos y demás profesionales de la salud, así como docentes y trabajadores sociales (como se citó en Cárdenas, M., Méndez, L., Gonzales, M., 2014, p.9).

Los docentes son sometidos a actividades que demanda la interacción con sus alumnos, con el personal administrativo de la institución, esto produce un desgaste profesional trayendo consigo un bajo rendimiento, ya que no pueden desempeñar correctamente su labor docente.

De acuerdo con Ayuso, J. (s.f.), el Burnout “se puede considerar un trastorno adaptativo crónico y puede manifestarse tanto por un excesivo grado de exigencia como por escasez de recursos”, por otro lado según Kyriacou y Sutcliffe (1978), el estrés del profesor se define como “aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos” (como se citó en Ruiz, P., 2010, p.3).

Además, el estrés docente es producto de factores internos y externos. Dávila, J., Díaz, M. (2015) mencionan que

entre los factores intrínsecos podemos señalar la personalidad del docente, los factores extrínsecos son propios del entorno laboral del docente: las condiciones de trabajo, la insatisfacción laboral, el exceso de trabajo o carga de trabajo y las condiciones tipo de organización al interior de la institución y por último el estrés tiene diversas manifestaciones psicológicas tanto conductuales como de desempeño: apatía, amargura, sentimiento de desgana, irritabilidad, insomnio” (p. 4).

Se muestra que el estrés docente no solo es producido por exigencias laborales, sino que además lo provoca el contexto en el que se encuentra, si un docente no cuenta con los recursos indispensables, produciendo estrés al no poder desempeñarse de manera ideal. Se afirma que el estrés docente no solo es producido por factores externos al docente, sino que el mismo docente posee factores internos que afectan y desencadenan el estrés docente.

Y así lo menciona Guy Ryder, Director General de la OIT. “El estrés laboral afecta a los trabajadores de todas las profesiones, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Puede tener efectos muy nocivos no sólo para la salud de los trabajadores sino también, con demasiada frecuencia, para el bienestar de sus familias,”

2.2.1 Evolución de las investigaciones sobre el Estrés Docente.

Diversos estudios e investigaciones se han realizado en las últimas décadas con respecto al estrés docente. Entre las cuales se aprecian los estudios de Selye, 1936, quien menciona que “las distintas aproximaciones al concepto de estrés, han definido a este como respuesta general inespecífica como acontecimiento estimular”, Holmes y Rahe en 1967 lo definieron como “transacción cognitiva persona-ambiente” (como se citó en Ayuso, J., s.f., p.3).

Podemos observar entonces que el estrés ha sido estudiado y conceptualizado de diferentes maneras. Siguiendo a Scotland 1992) y Gaillard 1993, quienes mencionaban que; existen diferentes niveles de estrés docente.

Por otro lado, son numerosas los estudios y publicaciones sobre los procesos de estrés laboral en el sector educativo, en sus distintas etapas o niveles “Guerreo Barona y Vicente Castro, 2001; Durán Durán, Extremera Pacheco y Rey Peña, 2001a y 2001b; León Rubio et al., 2006; Manassero et al., 2000; Martínez et al., 2002; Moriana y Herruzo, 2004; Nogareda Cuixart, 2001”, (como se citó en Pérez, M., 2015).

De acuerdo con Kyriacou y Sutcliffe en 1978, mencionaron que “el estrés del profesor se define como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos” (como se citó en Ruiz, P. 2010, p.3).

En otras investigaciones se mencionó que “El estrés, sus causas, su afrontamiento y consecuencias, están determinados por la propia personalidad y circunstancias ambientales” (Cross y Kelly, 1984), la estructura cognitiva individual (Steptoe y Vöglele, 1986) y la capacidad de resistencia (“hardiness”) (Mc. Craine, Lambert y Lambert, 1987), (como se citó en Ruiz, P. 2010, p.3).

Fue Walter Cannon en el año 1911,

quien por primera vez empleó el término a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y, posteriormente, este término también se utilizó para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo (como se citó en Ayuso, J., s.f.).

Hans Selye en 1936, “investigó y llegó a definir el estrés como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga” (como se citó en Ayuso, J., s.f.).

Por su parte, Engel en 1962, se refiere al término de una manera más amplia;

frente a la posición biológica de Selye, basa su interpretación en los mecanismos psicológicos de defensa, previos a la activación de cualquier sistema ante todo proceso interno o externo, que implique una demanda del organismo (como se citó en Ayuso, J., s.f.).

Los mencionados anteriormente son los orígenes o antecedentes del estrés docente, comprendiendo que las investigaciones han evolucionado en la actualidad, aun así, las primeras investigaciones son sustento teórico, y las bases para comprender el estrés docente.

Ahora bien, con el paso del tiempo se desarrollaron más investigaciones. Entre las más actuales se encuentran estudios de; “Pansa (2002); Baltazar (2003); Salanova & Llorens (2011), Park & Lee (2013); Esteras, Chorot & Sandín (2014); Velásquez, García, Díaz, Olvera & Ávila (2014); Kadi, Beytekin, & Arslan (2015) y Baka (2015)”, (como se citó en García, F., 2017, p. 37).

En América Latina se han desarrollado diversos estudios, entre los países que más investigaciones han realizado se encuentra Argentina, México, Cuba, Chile, los cuales han abordado el estrés docente en un nivel educativo concreto y específico.

Se observa que actualmente existe un amplio panorama, investigaciones que hablan de estrés docente, pero las investigaciones han sido meramente descriptivas. Por lo tanto, estudios como el de García, F. (2017) profundizan más en diversas interrogantes, abordando su estudio los diferentes niveles educativos y haciendo comparaciones y análisis de los resultados obtenidos.

Por lo tanto diversos países han optado por desarrollar programas que ayuden a la mejora de este problema, entre algunos de los países se encuentra Finlandia, que ha obtenido los primeros lugares en pruebas internacionales estandarizadas, esto como producto de “docentes son muy valorados, debido a que es una profesión muy exigente y de una intensa preparación” (García, F. 2017, p. 40), los profesores no tienen que llevarse el trabajo a casa, las planeaciones de sus clases son parte de su jornada laboral, por lo tanto, tiene a docentes felices y capacitados.

Por su parte España, busca cubrir la demanda laboral, promoviendo el desarrollo profesional de los docentes.

Corea del Sur, anteriormente era un país muy pobre debido a las guerras y acontecimientos históricos que presencio el país, provocando una tasa de analfabetismo muy alta, actualmente convirtiéndose en una potencia mundial; económica, tecnológica y educativamente. La educación de Corea del Sur de acuerdo con García, F. (2017), tiene como principios fundamentales:

1. Gran inversión en la educación.
2. Currículos actualizados.
3. Respeto a los docentes.
4. Se apuesta a la tecnología en las aulas.
5. El docente es primordial para el desarrollo de la educación.
6. Los docentes cuentan con gran reconocimiento social y por parte del gobierno.
7. Gran remuneración a los docentes. (p. 41).

Se observa que en países que tienen gran desarrollo educativo, son producto de tener a los docentes en condiciones óptimas, buena remuneración, los docentes son respetados y tienen gran reconocimiento social, siendo estos por el contrario los factores que aceleran el estrés docente. Por lo tanto, cuando un docente está en condiciones óptimas tanto externamente e

internamente son más productivos y se evita el estrés docente. Esto se muestra gracias a los diversos estudios realizados.

2.2.2 Factores que provocan el Estrés Docente.

No cabe duda que el estrés docente durante las últimas décadas ha sido tema de investigación. Los docentes están sometidos a grandes presiones y demandas por las distintas casusas que envuelven su labor.

Distintos factores están inmiscuidos en el estrés docente; entre algunos de los factores que de adjudican a la provocación del estrés docente García, F. (2017), menciona que los;

Individuos escasamente retribuidos y socialmente poco valorados, que deben educar a las próximas generaciones, sin embargo, en su desempeño se hallan con el obstáculo de la conducta de sus estudiantes en la clase, como uno de los factores que afectan a los docentes (p.31).

Debido al poco reconocimiento social, retribuciones mínimas, su labor docente se ve afectado, además la conducta de los alumnos no ayuda mucho, e impide que el docente se desenvuelva correctamente.

Otro factor detonante de estrés docente Dávila, J., Díaz, M. (2015) menciona que el docente se ve afectado por “la pérdida de reconocimiento social debido en gran parte por la desvalorización de la cultura y además el culto actual a las personas con gran poder económico” (p.2).

Algunos de los problemas que desencadenan el estrés docente, según Otero, V. (2003), menciona que son;

1. Merma del prestigio social. - De un tiempo a esta parte la imagen del profesorado se ha ido devaluando. Por un lado, algunas informaciones periodísticas han ofrecido un enfoque conflictivo de los educadores. Por otro, se han debilitado las relaciones entre padres y profesores, hasta el punto de que a veces parece que están enfrentados. Quizá se han depositado demasiadas expectativas en la escuela olvidando la responsabilidad y el impacto formativo de otras instituciones. De hecho, se culpa del "fracaso educativo" al profesorado.
2. Las conductas antisociales de algunos alumnos. - Hay casos en los que la situación se vuelve insostenible y algunos profesores que son objeto de desafíos, amenazas y aun agresiones temen ir al centro. Una modalidad de "fobia escolar" es la que sufren algunos profesores. El sistema de promoción y la remuneración no son del agrado de todos. A esto hay que añadir que algunos docentes trabajan con contratos precarios y carecen de la mínima estabilidad laboral.
3. Formación psicopedagógica insuficiente. - La preparación del profesorado ha de trascender la mera instrucción para convertirse en un proceso humanizador integral, en el que se armonice la ciencia con la ética, el dominio técnico con la capacidad de relación interpersonal (p. 12).

Los docentes no solo tienen que lidiar, con escasez de recursos, demandas administrativas, la conducta de los estudiantes, sino que también tienen que dar cuentas a los padres de familia, creando un miedo; llamada “fobia escolar”, y por si fuera poco tiene que lidiar con rencillas o ideologías de sus colegas. Por otro lado, diversos autores afirman lo mencionado por Otero, V. (2013);

1. La sobrecarga de tareas. - La acumulación de actividades (publicaciones, investigaciones, reuniones, asesoramiento de alumnos, atención de padres, docencia pluridisciplinar, realización y corrección de exámenes, etc.) aboca a menudo al profesor hacia el agotamiento.
2. El deterioro de las relaciones humanas. - Cuando las relaciones personales en el trabajo son positivas la satisfacción aumenta; por el contrario, el malestar es mayor si hay desavenencias interindividuales. En el mundo de la educación, el profesor puede tener roces con otros trabajadores (compañeros, superiores o subordinados) con los alumnos y con los padres. La acumulación de fricciones aumenta considerablemente el riesgo de padecer estrés. No hay que pasar por alto que estas negativas relaciones están a menudo condicionadas por el entorno físico de la institución.
3. La falta de privacidad y el hacinamiento incrementan la posibilidad de choque entre trabajadores y, por ende, de estrés. - La ambigüedad de roles.- Si el profesor no sabe muy bien cuáles son las funciones que debe desempeñar, ya sea por falta de preparación, ya por poca claridad de los superiores está más expuesto a padecer estrés. Como indican Fernández-Montalvo y Garrido (1999, 40), el conflicto de roles es mayor cuando el trabajador, v.gr., un mando intermedio (encargado de curso, coordinador, etc.) se halla entre dos aguas, es decir, cuando se encuentra en situación confusa en la que dos grupos (superiores y subordinados) tienen expectativas distintas sobre sus funciones. Continuando con el tropo, podríamos decir que si el mando intermedio no es un excelente nadador es muy probable que se ahogue.

4. La inseguridad laboral. - A menudo la eventualidad en el trabajo impide al profesor consagrarse a un proyecto personal y laboral que le permita autorrealizarse. Los planes para el futuro quedan suspendidos, permanentemente aplazados, a la espera de asegurar el puesto y con él los ingresos. El docente que se halla en situación prolongada de provisionalidad carece de la necesaria confianza y no es extraño que sucumba al desánimo, a la indefensión y al estrés. El oxímoron "segura inseguridad" expresa la cruda realidad que atenaza al "profesor de temporada" vinculado al centro educativo a través de un contrato precario, habitualmente con fecha de caducidad (como se citó en Otero, V. 2003, p.15-16).

Por su parte Ortiz (1995) menciona que “El estrés del docente es desencadenado por el conjunto de situaciones problemáticas cuya presencia e intensidad se mantiene a lo largo del tiempo, exigiendo una respuesta del docente” (p.3), dicho esto la respuesta inmediata por parte del docente es el “estrés” y esta respuesta va a consistir en una “reacción adaptativa que genera en el individuo respuestas de estrés desarrolladas ante el influjo de estímulos amenazantes” (como se citó en Dávila, J., Díaz, M. 2015, p.3).

Además, se menciona que la inseguridad laboral, desarrollo de funciones que no le pertenecen, relaciones desfavorables con colegas y la sobrecarga de tareas, producen estrés docente.

2.3 Desarrollo profesional docente.

En las últimas décadas el profesorado ha perdido reconocimiento social en México, en cambio en otros países como Finlandia, Singapur, Corea del Sur, Japón, China, entre otros; los docentes tienen una alta estima y un gran reconocimiento social.

Como menciona Darrigrande, J., Durán, K. (2012), en “la sociedad actual el acelerado ritmo de vida ha significado para la mayoría de los trabajos un fuerte incremento en la competitividad, permanentes desafíos al desempeño y exigencias laborales crecientes” (p. 73). Esto produce más demanda y más estrés.

De acuerdo con Darrigrande, J., Durán, K. (2012);

Un ámbito especialmente sensible al desarrollo de este Síndrome es el ámbito educacional o docente. Son los profesores quienes deben lidiar con los cambios y las exigencias impuestas tanto por los directivos, padres y alumnos, en el desarrollo de sus funciones que son de gran importancia social: si el profesor(a) se encuentra en un precario estado psicológico influirá en la calidad de enseñanza que imparta a los estudiantes (p.74).

La educación y principalmente en el profesorado es donde se observan índices más altos de estrés, donde se señala al docente como responsable de la calidad de educación, ya que no se considera que esta es parte del entorno donde se involucra la familia, escuela y sociedad, dejando al docente sin el reconocimiento y menos el agradecimiento. Esto va ocasionando paulatinamente un estrés y un bajo rendimiento, además, de problemas de salud derivados del estrés.

Los efectos del Síndrome de Burnout, según destacados autores (Ferrel, Rubio y Pedraza, 2009, como se citó en Darrigrande, J., Durán, K., 2012) se pueden resumir de la siguiente forma:

1. Efectos individuales: agotamiento, fatiga crónica, cansancio, distancia mental, ansiedad depresión, quejas psicosomáticas, incremento del uso de sustancias tóxicas, generalización o desbordamiento a la vida privada, dudas respecto a la capacidad para desempeñar el trabajo, etc

2. Efectos en el trabajo: insatisfacción laboral, falta de compromiso organizacional e intención de abandonar la organización (p.74).

Además, un estudio realizado por Aldrete, Preciado, Franco, Pérez & Aranda (2008) mencionan que dentro de los factores laborales y el estrés docente y sus diferencias entre género en docentes de secundaria en México, obtuvieron resultados donde se observó que el 84.1% de mujeres y 77.2% de hombres presentaron alguna dimensión de la escala de Maslach “quemada” (como se citó en García, 2017, p. 75).

Se observa que el estrés es consecuencia de las demandas y el bajo reconocimiento social. Al no darle la importancia debida a esta labor tan noble.

2.4 Reconocimiento y revaloración social de la figura del docente.

La figura del docente ha perdido valor, nuestros padres y ya no se diga nuestros abuelos, nos hablan del maestro como una persona muy respetada ante su comunidad y muy reconocida por la importancia de su labor. Hoy su labor sigue siendo la misma, sin embargo, ya no es una figura respetada por la sociedad, no se le reconoce su trabajo como en otros tiempos, sino todo lo contrario.

Durante la última década, los maestros mexicanos han sido objeto de múltiples críticas respecto a su desempeño dentro y fuera del aula, pues los resultados de las pruebas realizadas como ENLACE y PISA en alumnos de las escuelas públicas –y privadas- de la Educación Básica han puesto al descubierto un deficiente grado de conocimientos colocando al gremio magisterial en una posición nada favorable. Las reformas y programas aplicados a la formación de la enseñanza docente han sido en su mayoría discontinuas pues como se ha visto, no lograron dar respuesta a las necesidades vividas y una a otra reforma fueron intentos por solucionar lo que la anterior reforma no había logrado, provocando que no se lograra una estabilidad y

claridad en el objetivo de la formación docente (Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América [IEESA]: La realidad –educación en México- es que se cuenta con un 70% de docentes en servicio con edades mayores de 45 años y por lo tanto formados como docentes en el siglo pasado por lo que la única manera de detonar la transformación, es con un gran esfuerzo por renovar sus prácticas, enfoques, comportamientos. No es posible lograr una mejor calidad educativa sin mejores maestros (Landaverde & Kourchenko, 2011).

En México, los maestros reportan que el 69% (vs 80% promedio TALIS) del tiempo de clase es utilizado en la enseñanza y el resto es tiempo perdido en tareas administrativas, siendo éste el porcentaje más elevado de los países participantes, En promedio, los maestros mexicanos reportan estar satisfechos con su trabajo, aunque esta satisfacción es menor que el promedio de los países. En el rubro de Liderazgo Escolar, México se encuentra rezagado con respecto a la tendencia internacional. Existen demasiados directores de escuelas cuya preparación en liderazgo pedagógico es limitada y, aunque están sujetos a la rendición de cuentas, no tienen poder de decisión. En el apartado de Clima y Recursos Escolares; más de uno de cada tres profesores trabaja en un centro que, en opinión de su director, sufre la falta de equipamiento adecuado y de apoyo educativo entre otros obstáculos que dificultan una enseñanza eficaz. A esto se suman aspectos negativos del comportamiento de los profesores, tales como ausentismo y falta de preparación pedagógica (OCDE, 2008, citado por la Dirección General de Evaluación de Políticas de la SEP [DGEP] 2013).

Existe un alto Reconocimiento social de los maestros en los países que obtienen alto rendimiento en la prueba PISA:

En Japón el estatus de los maestros está en estándares altos “Los maestros ocupan una posición significativa en la sociedad y según estudios los maestros con una antigüedad mayor

a 15 años de experiencia perciben una remuneración superior al promedio de los países integrantes de la OCDE” (Pearson Foundation, 2012).

¿Cuáles son las razones subyacentes al éxito educativo de Corea del Sur? García & Arechavaleta (2011) responden:

En Corea del sur existe una alta estima social a la educación y a sus maestros, el legado de la ética Confuciana de valores, normas, ética y trabajo duro han generado un importante capital social, hay una notable participación familiar y parental en la educación de los hijos.

Es Singapur, el ministerio de educación somete a un riguroso entrenamiento permanente a sus maestros, su sistema de reclutamiento y selección de maestros es robusto con el objeto de asegurar una alta calidad de la educación, la profesión de maestro posee un alto status y honor social, se otorgan bonos adicionales a los profesores con alto desempeño, por el contrario, los maestros que obtengan bajo rendimiento se les apoya, pero si no logran mejorar se les separa del servicio magisterial. (Pearson Foundation, 2012).

En Singapur, “los maestros son evaluados todos los años y según su desempeño reciben bonos o pueden ser despedidos, la jornada escolar de un niño en Singapur es de seis horas, pero en la práctica estudian hasta 12 horas” (Oppenheimer, 2012).

En el 2008 la encuesta internacional TALIS (Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje) a 24 países de la OCDE respecto a México se concluyó que: Un alto porcentaje de maestros no toman un curso de inducción.

En los últimos años se ha podido observar como la labor docente en México carece de reconocimiento social, a modo de comparación en el Diario de Sevilla (2018) se menciona que

en Finlandia “Los docentes están muy bien preparados y la figura del profesor es la más valorada” (párr. 2). Situación que no ocurre en México ya que a pesar de que se cuenta con maestros muy preparados no se les da el debido reconocimiento.

En España se Más del 85% por ciento del profesorado considera que el reconocimiento y prestigio de su profesión ha empeorado, según el estudio 'Respaldo social a la profesión docente' presentado por la Confederación de Padres y Madres de Alumnos (COPAFAPA), que analiza, además, las condiciones laborales y la formación de este colectivo.

2.5 Rol docente

En los últimos años las funciones docentes han cambiado, han pasado de ser valorados por la sociedad a tener una desvalorización de su labor. Es una realidad, no todos tienen la capacidad para ser docentes se deben de contar con una personalidad la cual determinara su estilo.

Con el pasar de los años, también esas funciones se han acumulado y han traducido en más trabajo y responsabilidades; esto ha llevado a cambiar la concepción y el rol del docente y que ha supuesto un aumento en la inestabilidad personal y como resultado de esto en malestar docente o burnout. Esto también, ha venido determinado por las relaciones que el docente establece con su entorno, compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia, etc. Esto ha aunado en una aceleración del cambio social que impone la necesidad de la comunicación y el trabajo en equipo de los profesores como la forma natural de dar respuesta a los requerimientos de entornos desconcertantes para promover una dinámica de renovación continua, con el consecuente cambio del rol del profesor (Vera, 1994)

Dávila, J., Díaz, M. (2015) mencionan que actualmente en el rol docente se ha producido un cambio ya que “se le exige no solo transmitir conocimientos, sino también a tener resultados óptimos en la enseñanza, los cuales llegan a valorizarse en cuanto a la cantidad de alumnos que logran interiorizar los conocimientos brindados” (p.2).

En estudios como los de Bardo (1979), se mostró y describió “el proceso por el cual una profesora abandono su centro de trabajo, denominándolo “El profesor quemado” que es un fenómeno demasiado familiar para cualquier adulto que trabaje hoy en la escuela pública”. (como se citó en Dávila, J., Díaz, M., 2015, p.2-3).

Y las repercusiones que el estrés docente se manifiesta en “un alto ausentismo, falta de compromiso, un anormal deseo de vacaciones, baja autoestima, una incapacidad para tomarse la escuela en serio, entre otros problemas”, entre otros problemas que afecta el rol docente.

2.6 El aula docente, la escuela y el contexto.

La escuela es considerada el espacio donde se le brinda educación a los individuos, el término escuela como tal tiene muchas definiciones, en etimologías (2018) se menciona que la etimología de esta viene de la palabra Schola que significa “tiempo no ocupado por actividades relacionadas a la amistad o al cultivo del espíritu” (párr. 1).

Para Froebel (Citado por Luis Fernando en 2017) la escuela “Tenía como objeto dar a conocer al joven la esencia, el interior de las cosas, y la relación que tienen entre sí, con el hombre y con el alumno, a fin de mostrarle el principio vivificador de todas las cosas y su relación con Dios” (p. 88).

Tomando como referencia a lo anterior se puede mencionar que la escuela es un establecimiento destinado a la enseñanza de los individuos, que se conforma por padres de familia, directivos, alumnos y maestros. El tener un salón de clases propicio en cuanto a infraestructura y con los materiales necesarios ayuda de gran manera a que los maestros lleven a cabo de una mejor manera su labor como docentes. Pero ¿Qué pasa cuando esto no sucede como se espera?

Es muy mencionado en distintas partes que la labor docente es una de las profesiones más bonitas pero el trabajo invertido por parte de estos en los centros escolares demanda mucho

esfuerzo por parte de dichos docentes lo cual sin duda puede provocarles estrés. En la página de comunidad docente (2018) se menciona que:

El gran tiempo que se pasa en el aula todos los días no es una tarea fácil. Esta acumulación de estrés negativo puede causar graves efectos fisiológicos, tales como pérdida de cabello, dolores de cabeza, memoria reducida, bajos niveles de energía y en algunos casos depresión. (párr. 2).

El contexto escolar también influye en la manera en cómo el docente imparte sus clases y como se siente respecto al aprovechamiento de sus alumnos frente a su modo de enseñanza, todo esto sin lugar a dudas genera una gran cantidad de estrés en él. Lorenzo en 2001 (Citado por Luis Fernando en 2017) menciona que:

El profesor cuando está en el aula posee una situación emocional que puede caracterizarse por un desequilibrio o mal estado, ocasionando una situación no idónea para favorecer el aprendizaje. El bienestar de la persona queda alterado principalmente por la agresividad que gobierna en el aula y a los cambios sociales a los que el docente ha de ir progresivamente adaptándose para adecuar su actividad educativa. (p. 106).

Un contexto escolar como tal es entendido como “Aquel espacio que rodea la escuela, se compone de alrededores escolares, la escuela, padres de familia, personal académico y alumnos, así mismo se compone de las relaciones comunicativas que se dan dentro de él.” (Heurística educativa. S.f., p. 3).

Se supone que la labor docente debería ser llevado a cabo en un ambiente relajado, ya que un docente con verdadera vocación ama lo que hace, pero al estar cambiando tanto la escuela, el aula y el contexto el docente en muchas ocasiones pierde el interés en lo que realiza y esto a su vez lo lleva a situaciones que le provocan estrés y con esto enfermedades que día con día lo alejan más de provocar aprendizaje en sus alumnos.

2.7 Servicio profesional docente y usicamm

El Servicio Profesional Docente es el conjunto de actividades y mecanismos, para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal docente. Unos de sus principales objetivos es mejorar en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación.

La Coordinación Estatal del Servicio Profesional Docente (CESPD) tiene como objetivo proporcionar información oportuna en materia de ingreso, promoción, permanencia en el servicio y reconocimiento docente, así como de los programas de capacitación, actualización y superación profesional pertinentes a las necesidades formativas de las y los maestros, y por supuesto conocer los procesos y resultados que deriven de cada una de las etapas que comprende el Servicio Profesional Docente.

La Ley General del Servicio Profesional Docente señala en el Artículo 52 que la evaluación del desempeño es obligatoria para el personal docente y técnico docente en servicio de Educación Básica, y que se realizará por lo menos cada cuatro años.

Objetivos

- Mejorar en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación.
- Mejorar la práctica profesional vía evaluación de escuelas, el intercambio de experiencias y apoyos necesarios.
- Asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente, Directivo y de Supervisión.
- Estimular el reconocimiento de la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional

- Asegurar un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión.
- Otorgar los apoyos necesarios para que el Personal del SPD pueda, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades, etc.

En el año 2013 y por decreto presidencial se estable la ley del servicio profesional docente y la cual entro en vigor el 11 de septiembre del 2013 en el Diario Oficial de la Federación (DOF 11/09/2013).

Dicha ley plantea lo siguientes en sus diferentes artículos:

Artículo 1. La presente Ley es reglamentaria de la fracción III del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente y establece los criterios, los términos y condiciones para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio.

Dicho artículo como lo menciona regula la profesión docente sin embargo a pesar del que es una ley del 2013 su entrada en vigor ha sido muy lenta por todas las situaciones que no se contemplaron y que han afectado principalmente a los docentes y centros educativos.

Por otro lado, esta misma ley habla en su artículo segundo del objetivo principal de la ley del servicio profesional docente y menciona lo siguiente:

- I. Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior. II. Establecer los perfiles, parámetros e indicadores del Servicio Profesional Docente;
- III. Regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente. IV. Asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente.

2.8 Evaluación educativa

La Evaluación Educativa representa una cultura, práctica y política institucional bastante tardía en el avance y fortalecimiento de la educación formal en México, pues, antes de la década de los 80's era casi inexistente en nuestro país, como bien apunta "Vidal 2009); mientras que, por su parte, la Evaluación del Desempeño Docente en la educación obligatoria, constituye una de las áreas con menor grado de desarrollo en el Sistema Educativo Nacional, a decir de Garduño (2005), con respecto a la amplia experiencia internacional, puesto que en otras naciones y regiones del mundo se viene realizando con diferentes marcos de referencia y niveles de logro, a lo largo del siglo XX –tal como sucede en los Estados Unidos de América, Cuba y Europa, por ejemplo; y aún antes del predominio del denominado neo-liberalismo en el orden global, hacia el año de 1917 en la república caribeña, de acuerdo con Valdés (2001) –; sin embargo, ambos procesos, pero, sobre todo el último, significan factores emergentes de un vasto debate, desconfianza, escisión y resistencia empecinada, en la compleja comunidad socio-educativa mexicana, sobre todo porque los responsables directos de su diseño, arraigo y aplicación, desde la Dirección General de Evaluación (DGE), en 1984, hasta el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) y la propia Secretaría de Educación Pública (SEP), en los albores del siglo XXI, han carecido de la sensibilidad y habilidad política necesaria para su instauración estandarizada y general, en la diversa composición de la estructura educativa del país.

La situación de los maestros de los niveles escolares básicos se ha modificado a lo largo del tiempo, en relación con otros cambios de las escuelas y de la sociedad en general. Las formas en que los futuros maestros se preparaban para las tareas que desempeñarían, los procedimientos mediante los cuales eran admitidos en la profesión, y los que se utilizaban para decidir su permanencia en ella y la remuneración que recibirían son algunos de los aspectos que han cambiado a lo largo de la historia, a veces profundamente, a veces de manera superficial.

Martínez y Blanco (2010) identifican tres periodos en la historia de la evaluación educativa en nuestro país de 1970 a 2010. El primero se desarrolló en las décadas de los setenta y ochenta y se caracterizó por el interés de la SEP en la recolección de información censal para la construcción de estadísticas a nivel nacional, así como por un incipiente desarrollo de pruebas de aprendizaje. En el segundo, que va de 1990 a 2002, el interés se orientó a la evaluación de los aprendizajes, en particular en educación básica. Se desarrollaron pruebas como la del Factor Aprovechamiento Escolar del Programa Carrera Magisterial (1994) y Estándares Nacionales (1998); asimismo, se aplicaron las pruebas internacionales del TIMSS (1995), el Laboratorio Latinoamericano para la Evaluación de la Calidad de la Educación (1997) y PISA (2000).

En el contexto nacional se han desarrollado tres programas cuyo objeto evaluativo es el profesor de educación básica en servicio en sus diferentes niveles y modalidades (es preciso aclarar que, si bien en este artículo se habla genéricamente de evaluación docente, los tres programas incluyen profesores, directivos y asesores técnico pedagógicos):

- Carrera Magisterial
- Estímulos a la Calidad Docente
- Evaluación Universal

En la Carrera Magisterial, la participación de los maestros en la formación continua es uno de los objetivos específicos del programa. Se pretende: "Privilegiar la capacitación, actualización y superación profesionales del docente, mediante su participación de procesos de formación continua que contribuyan a mejorar su desempeño" (SEP-SNTE, 2011, p. 7).

Por esta razón, la formación es un factor más a considerar para definir la calificación de carrera. Se le otorga un total de 20 puntos. De acuerdo con el anexo 7 de los lineamientos de la Carrera Magisterial, los 20 puntos sólo se consiguen cursando 120 horas de formación continua

fuera de horario escolar, donde una hora acreditada de formación continua equivale a 0.1666 puntos. El incremento de horas de formación fue una de las reformas de los lineamientos de la Carrera Magisterial, de 2011, ya que antes este factor tenía un puntaje de 40 horas (SEP-SNTE, 2011).

Evaluación Universal, por su parte, fue diseñado expresamente como un programa censal de diagnóstico de necesidades de formación de profesores en servicio, a partir de los resultados de sus competencias profesionales y el aprovechamiento escolar de los alumnos.

En la edición 2012, el planteamiento oficial fue que para establecer la calificación se tomaron en cuenta de manera exclusiva dos componentes de cuatro definidos en el programa, es decir, aprovechamiento escolar y preparación profesional (Aceves, 2012).

En esta primera aplicación pareciera que la calificación que determinó el resultado final de Evaluación Universal sólo provino del examen de preparación profesional, al ser el único puntaje estimado y no combinado con el factor aprovechamiento escolar. El citado examen se aplicó por primera vez en 2012 en dos ocasiones, junio y julio de 2012, como parte del programa Carrera Magisterial y Evaluación Universal. No obstante que el acuerdo marca que esta evaluación es obligatoria, en esta primera fase el nivel de participación nacional fue de apenas 52.5% (SEP, 2002a).

El reconocimiento de la importancia trascendental del profesor en el centro mismo de la disfunción o del éxito de todo un sistema y/o modelo de educación, según advierte Darling-Hammond (2000), predominante en la comprensión socio-educativa contemporánea, durante las últimas tres décadas, no es un fenómeno reciente, para ser precisos, pues, sus fuentes de procedencia se remontan hasta la construcción del primer “Cuestionario de Evaluación de la Docencia por los Alumnos” (CEDA, o TESQ, por sus siglas en inglés: Teacher Evaluation by

Students Questionnaire), de Herman Remmers, hacia 1927, para institucionalizarse con el movimiento de rendición de cuentas (accountability), donde se asocia la responsabilidad docente con el logro de los objetivos propuestos, en la década de los años 60's, de acuerdo con Graciela Cordero Arroyo, et. al. (2016), y se sustenta en las diversas investigaciones desarrolladas durante los últimos seis lustros del siglo XX, en los EUA, como bien documenta Darling-Hammond (2000, p. 32), Actualmente, el CEDA se aplica en alrededor del 90% de las instituciones educativas de este país. (García 2005).

2.9 Marco Normativo

Es fundamental que se conozcan y apliquen las leyes, normas, reglamentos y convenios que se tienen establecidos en nuestro país.

A través de las políticas y líneas de estrategias de acción, se ayuda a fortalecer la seguridad y la salud del trabajador, el cual le permita desarrollarse con plenitud, sin riesgos físicos ni emocionales.

En La Secretaría de Trabajo y Previsión Social se establece la NOM-035-STPS-2018 “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”. Esta norma les ayuda a identificar, analizar y prevenir elementos psicosociales dentro de los centro de trabajo. La norma (4.7) define a “Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”.

Así mismo, esta norma decreta las obligaciones del patrón (5) (5.1 a,c) el cual debe “Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: La prevención de los factores de riesgo psicosocial y La promoción de un entorno organizacional favorable”.

Por decreto presidencial en 2013, estable la ley del servicio profesional docente y la cual entro en vigor el 11 de septiembre del 2013 en el Diario Oficial de la Federación (DOF 11/09/2013).

Dicha ley plantea lo siguientes en sus diferentes artículos:

Artículo 1. La presente Ley es reglamentaria de la fracción III del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente y establece los criterios, los términos y condiciones para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio.

Artículo 4. Para los efectos de la presente Ley se entenderá en las fracciones:

XXV. Personal Docente: “es responsable del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo”.

XXVIII. Promoción: Al acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos.

XXIX. Reconocimiento: A las distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional que se otorgan al personal que destaque en el desempeño de sus funciones.

Como se menciona, el docente debe tener por ley capacitación, asesorías, promoción, incentivos, evaluaciones y reconocimiento en otras; es decir que con todos estos otorgamientos el maestro puede desempeñar la función como lo marca la ley.

En cuanto a la normatividad ha llegado lento y paulatinamente, sin embargo, el docente realiza sus esfuerzos extras para adaptarse a las carencias con las que tienen que estar día a día académicamente.

En los convenios que se tiene con La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (**UNESCO**), permiten establecer las bases generales de cooperación para el diseño y desarrollo de acciones que ayuden a impulsar la educación, la ciencia y la cultura. “(UNESCO 2015), educación menciona en “América Latina se han venido realizando estudios sobre condiciones de trabajo y salud de los docentes aproximadamente desde la década de 1970” (p.17).

En la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra OIT, 2016) se manifestó como un objetivo común que cada función o actividad desarrollada por los docentes, se lleve a promover un entorno organizacional favorable y armoniosa.

Desde años atrás existe una preocupación de estas condiciones que sufren los docentes, y que a la fecha seguimos planteando los mismos temas, y a diferencia de otros tiempos el maestro está más expuesto física y emocionalmente en la educación actual de nuestro país, las causas son varias que van desde el presupuesto (que afecta en el salario, material didáctico, infraestructura etc.) y el poco reconocimiento (cursos, conferencias, no solo académicas sino también de motivación).

Estas carencias llevan a que algunos maestros logren la **resiliencia docente**, “En la década de los 80’s las aportaciones se dirigían a señalar a la resiliencia como una capacidad de adaptación de los individuos a pesar de las predicciones de riesgo. En los 90’s se dieron evidencias para identificarla como proceso en el cual la interacción se observó como elemento clave para aprender resiliencia. Finalmente, a inicios de este siglo y hasta la actualidad se describe como un paradigma donde es posible construir y desarrollar resiliencia (Puig y Rubio, 2011)”. Es decir, cuándo un maestro se adapta a las diversas situaciones desfavorables que tiene en la escuela, y con sus habilidades le permite convertir las limitaciones en fortalezas, pero ¿qué sucede cuando un maestro no logra la resiliencia docente?

Así mismo la OCDE en el Acuerdo de cooperación de México, para asegurar la calidad de la educación, “Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos para docentes:”. El informe se enfoca en las políticas públicas para optimizar la enseñanza, el liderazgo y la gestión escolar en las escuelas, con el fin de mejorar los resultados de los niños en educación básica. Las recomendaciones para México; va desde Definir la enseñanza, mejorar la Dirección y las escuelas, así como la Trayectoria profesional docente (desde su selección, inducción, formación y evaluación), consolidar una profesión de calidad, buscando “ desarrollar una estrategia educativa a largo plazo para garantizar un nivel general de habilidades y conocimiento más alto, lo que facilitará el crecimiento económico y mejores condiciones de vida para todos los mexicanos ” (OCDE, 2010, p.5).

Se menciona El Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos para docentes: “Recomienda” reformas educativas, evaluación del aprendizaje del alumno (inclusión), la evaluación de los docentes de todos los niveles para mejorar, ser reconocidos y contribuir a los resultados educativos generales, Así como los Incentivos y estímulos para los maestros en servicio y Continuar fortaleciendo la información y la rendición de cuentas”. Por esta razón los

docentes son evaluados constantemente y son sometidos a pruebas estandarizadas, de las cuales depende su entrada o permanencia en institutos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Análisis de contexto

3.2 Muestra

3.3 Método

3.4 Desarrollo empírico

3.4.1 Material

3.4.2 Instrumentos

3.5 Procedimiento

3.1 Análisis de contexto

La institución educativa Secundaria Técnica 18 con clave 02DST0018F, se encuentra ubicada en calle Isla salomón e islas tiburón con un código postal de 21330 s/n Col. Jardines de lago en la ciudad de Mexicali Baja california, México.

La institución es de tiempo completo el cual se divide en 2 turnos (matutino y vespertino) cuenta con 18 grupos los cuales están integrados por 562 alumnos, y con un total de personal 48 personas.

DIMENSIÓN ECONOMICA.

Se puede observar tiene cubre las necesidades básicas, cada maestro cuenta con su espacio personal y sus materiales para poder impartir una clase con calidad educativa, los sanitarios cuentan con los artículos necesarios para el uso de higiene personal. La infraestructura aparentemente se puede observar que es adecuada para los alumnos y docentes que conforman la institución educativa. Algunos de las instalaciones de la infraestructura escolar son aulas para clase las cuales son 18, cuenta con áreas deportivas o recreativas, patio o plaza cívica, cuenta con 4 salas de cómputo, 4 cuartos para baños sanitarios el cual se conforma 19 taza sanitarias.

También cuenta con servicios de energía eléctrica, servicio de agua de la red pública, drenaje, servicio de internet, telefonía.

DIMENSIÓN SOCIAL.

La Dimensión social se conforma por director, docentes, padres de familia, alumnos y personal administrativo. Cada sujeto que conforma la institución educativa tiene un rol específico. El rol del director es encargarse que docente cumpla con sus actividades. Los docentes son los encargados de impartir el conocimiento para todos los alumnos. Los padres de familia se involucran en la institución es decir en el proceso que lleva su hijo y están al pendiente de calificación como llamados de atención.

DIMENSIÓN DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Los representantes de esta dimensión son los docentes ya que su labor principal es encargarse de la enseñanza y aprendizaje de cada uno de los alumnos.

Para generar una dimensión de enseñanza aprendizaje es necesario que los docentes cuenten con una planeación la cual utilicen como base en el transcurso del ciclo escolar en la cual debe de contener las actividades que se van a llevar a cabo. Se debe de realizar una evaluación diagnóstica al ingresar a nuevo ciclo ya que se requiere saber que vacíos de conocimiento tiene cada alumno para saber por dónde comenzar con los alumnos y que la planeación sea efectiva al realizar las actividades.

La institución educativa Secundaria Practicas De Pedagogía Núm. 90 con clave 02EES0171G, se encuentra ubicada en Boulevard Castellón s/n Col. Esperanza Conjunto Urbano en la ciudad de Mexicali Baja California, México.

La institución es de tiempo completo el cual se divide en 2 turnos (matutino y vespertino) cuenta con 9 grupos los cuales están integrados por 250 alumnos, y con un total de personal 51 personas.

DIMENSIÓN ECONOMICA.

Se observa que cubre las necesidades básicas, cada maestro cuenta con su espacio personal y sus materiales para poder impartir una clase con calidad educativa, los sanitarios cuentan con los artículos necesarios para el uso de higiene personal. La infraestructura aparentemente se puede observar que es adecuada para los alumnos y docentes que conforman la institución educativa. Algunos de las instalaciones de la infraestructura escolar son aulas para clase las cuales son 11, cuenta con sala de cómputo, cuartos baños sanitarios 12 la cual se

conforma por 12 tazas sanitarias, cuenta con energía eléctrica, servicio de agua de la red potable, drenaje, servicio de internet, telefonía.

DIMESIÓN SOCIAL.

La Dimensión social se conforma por director, docentes, padres de familia, alumnos y personal administrativo. Cada sujeto que conforma la institución educativa tiene un rol específico. El rol del director es encargarse que docente cumpla con sus actividades. Los docentes son los encargados de impartir el conocimiento para todos los alumnos. Los padres de familia se involucran en la institución es decir en el proceso que lleva su hijo y están al pendiente de calificación como llamados de atención.

DIMENSIÓN DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Los representantes de esta dimensión son los docentes ya que su labor principal es encargarse de la enseñanza y aprendizaje de cada uno de los alumnos.

Para generar una dimensión de enseñanza aprendizaje es necesario que los docentes cuenten con una planeación la cual utilicen como base en el transcurso del ciclo escolar en la cual debe de contener las actividades que se van a llevar a cabo. Se debe de realizar una evaluación diagnostica al ingresar a nuevo ciclo ya que se requiere saber que vacíos de conocimiento tiene cada alumno para saber por dónde comenzar con los alumnos y que la planeación sea efectiva al realizar las actividades.

3.2 Muestra

La muestra que se ha seleccionado son docentes de educación básica especialmente de nivel secundaria, de los grados de primero y tercero, de la Ciudad de Mexicali Baja California, México. Por su parte los encuestados fueron del ciclo escolar 2018 que laboran en dicho nivel educativo.

La muestra se tomó de los centros educativos; Escuela Secundaria Técnica #18 y Secundaria Practicas de Pedagogía #90.

Por otro lado, estas mismas fuentes consultadas y a las que se les recurrió para obtener la información que era necesaria para este estudio surgió a partir de la temática y la selección de personas cualificadas y que directamente conocían del tema.

Para obtener el número de muestra representativo de la población objeto de estudio se hace un cálculo mediante la fórmula:

$$n = \frac{N*Z^2*p*q}{d^2*(N-1)+Z^2*p*q}$$

Siendo:

N = total de la población

$Z^2 = (1.96)^2$ (siendo la seguridad del 95%)

p = proporción esperada (5%=0.05)

q = 1-p (1-0.05=0.95)

d = precisión (un 3%)

Muestra:

La muestra que se ha seleccionado son docentes de educación básica (secundaria) de la ciudad de Mexicali, Baja California, México.

Los encuestados pertenecen al ciclo escolar 2018-2019 que laboran en dicho nivel educativo, así mismo estos docentes en su mayoría se encuentran estudiando maestrías en educación especial (principalmente) entre otras.

La selección de la muestra se hace mediante muestreo por conveniencia, la cual es una técnica comúnmente usada, esta consiste en:

Seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico. Esta conveniencia, que se suele traducir en una gran facilidad operativa y en bajos costes de muestreo. (Netquest, 2015, pág. 3).

Esta selección por conveniencia se llevó a cabo en los centros escolares a los que se acudió, aún así, el tamaño de la muestra es representativa, considerando el nivel educativo en que se da.

Con base en lo anterior, y con la muestra representativa la confiabilidad en los datos es significativa, todas las personas encuestadas estuvieron en la mejor disposición de colaborar en este estudio y fueron muy directas en sus respuestas ya que para ellos también resultó un tema de su interés.

Con la muestra obtenida por parte de ellos se nos permite establecer ciertas relaciones y detectar afirmaciones hechas en un principio, fue un poco difícil lograr que la muestra fuese representativa por el hecho de estar trabajando con un solo nivel escolar, en este caso

secundaria, la muestra con la que se trabajó fueron 67 encuestas de maestros de los distintos grados académicos que maneja la educación secundaria.

3.3 Método

Desde la década de los setenta siempre se ha querido conocer si la labor docente presenta un riesgo para los maestros es servicio. Asimismo, se busca conocer en que niveles de malestar docente y estrés se encuentran a raíz de su trabajo con los discentes en su día a día. Para poder entender este fenómeno nos tenemos que dirigir a nuestro universo de docentes en servicio de los niveles de educación básica y media superior.

Dicha muestra ha sido extraída de los docentes en servicio en el año 2018 realizando este estudio de investigación, concretamente con docentes que laboran en la ciudad de Mexicali, Baja California, México.

Ante la necesidad de conocer y entender lo que acontece alrededor del malestar docente, se ve necesario hacer una investigación de tipo descriptivo no experimental, donde se nos permita la oportunidad de dar respuesta a los distintos interrogantes que en relación al tema se tiene.

En el presente punto de la investigación se describe la metodología que seha utilizado en el sondeo realizado para conocer y entender el fenómeno denominado malestar docente en la Ciudad Fronteriza de Mexicali, en el Estado de Baja California México.

La investigación partió de un estudio cuantitativo y el cual se centra dentro del paradigma positivista. Así pues, por su nivel de conocimiento partió de un estudio descriptivo, requiriendo una metodología de tipo no experimental, lo que nos indica que la situación no se modifica en ningún momento, ya que se trabaja con un grupo de sujetos en un contexto donde nos permita obtener la información buscada.

3.4 Desarrollo empírico

El estudio de campo permite recoger información directamente de las muestras que se tomaron, es decir los docentes que fueron censados. Por medio de estos se complementa el estudio realizado que previamente se presentó, desde las concepciones teóricas, y el estado del estudio.

Este tipo de investigaciones de tipo empírico permiten obtener información por medio de la observación directa o experimental, estos estudios buscan dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas o las hipótesis establecidas en un inicio.

Estos estudios empíricos son utilizados con mayor frecuencia en el campo de las ciencias sociales.

De acuerdo con García, F. (2017) menciona que los estudios empíricos son:

- ✓ Un método factico ya que se ocupa de los hechos que están aconteciendo en un contexto determinado.
- ✓ Por medio de la verificación empírica busca la validez de hipótesis o por medio del sentido común, por lo cual utiliza la contrastación para la verificación.
- ✓ A diferencia de otros métodos este está abierto a la incorporación de nuevos conocimientos y procedimientos con la finalidad de poder llegar a la verdad (p.147).

3.4.1 Material

De acuerdo a la naturaleza de esta investigación, el medio utilizado para recolectar información para el estrés docente, su origen, las variables dependientes, se constituye la aplicación del Inventario por “burnout” de Maslach y el CBP-R.

3.4.2 Instrumento

El primer cuestionario que se utilizó para evaluar el Burnout en los profesores fue elaborado por Dworkin en 1976, este instrumento contaba de ocho ítems, que recogen información sobre cuatro variables de carácter cognitivo, (Moreno, B., Garrosa, E., González, J., 2000).

Por la década de los ochenta, se realizó el cuestionario Teacher Stress Inventory, por Petegrew y Wolf, este cuestionario estaba compuesto por 64 ítems divididos en 12 factores. En 1988 Schultz y Long hicieron una revisión al instrumento formando posteriormente 36 ítems y siete factores.

Es así como las aportaciones de los instrumentos fueron evolucionando y mejorando, para hacer una evaluación más pertinente. Por lo tanto, se elaboró el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP), contemplando elementos como contexto laboral, organizacional, (Moreno, B., Garrosa, E., González, J., 2000).

Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado CBP-R además de evaluar en una categoría las tres dimensiones del MBI, “trabaja sobre otros dos factores como lo son la desorganización y la problemática administrativas, de este test solo se utilizarán dos dimensiones la que mide el estrés del rol y la falta de reconocimiento profesional” (García, F. 2017, p. 148-149).

El CBP-R o cuestionario de Burnout del profesorado revisado es un instrumento realizado a partir de CBP originalmente desarrollado por Moreno- Jiménez 1993.

El CBPR es un instrumento que busca evaluar los procesos de estrés y burnout en la profesión docente, así como, cuestiones de tipo organizacional y laboral que influyen en el desempeño de los docentes y que son los causantes de estos sucesos, (García, F. 2017, p. 149).

De acuerdo con Moreno, B., Arcenillas, M., Morante, M., Ggarrosa, E. (2005), el instrumento CBP-R recoge información, y aporta un panorama más amplio acerca de burnout docente, además;

El cuestionario evalúa tanto aspectos antecedentes del burnout del profesorado (estrés de rol, Supervisión, Condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional) como los elementos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización. El cuestionario está formado por 66 ítems, de los cuales 19 forman la medida específica del burnout docente. Todos los ítems se responden mediante una escala tipo Likert de 5 puntos (p. 77).

Ciertamente este instrumento permite recoger información del Burnout docente, de una manera más amplia y eficaz

3.5 Procedimiento

Todo el proceso de la investigación es indispensable pues cada una de sus distintas etapas aporta un elemento básico para el estudio.

Todo proceso lleva su tiempo y forma, así mismo se desarrolla de la siguiente manera:

- a) Encuadre del proyecto.
- b) Estado del arte o de la cuestión.
- c) Planteamiento del problema.
- d) Hipótesis.

- e) Método.
- f) Recogida de información.
- g) Análisis y discusión de resultados.
- h) Conclusiones

Diagrama del proceso de investigación en espiral planteado en el libro Metodología de la Investigación



de Roberto Hernández Sampieri edición 2010.

La primera fase en toda investigación es la fase de diseño de la misma, que consiste en plantear cual será el objeto de estudio sobre el que se va a trabajar (El estrés docente y su relación con el escaso reconocimiento social, en nivel secundaria) a partir de esto surge la necesidad de documentarnos entorno al objeto de estudio el cual nos clarificara y ayudara a perfeccionar nuestro planteamiento del problema, elaborar nuestros objetivos para el estudio, las hipótesis y desarrollar la fundamentación teórica acerca de nuestro objeto de estudio.

Selección de tema u objeto de estudio

Todo tema debe de ser además de interesante actual en el mundo científico y sobre todo en los contextos donde uno se desenvuelve y así contribuir a al desarrollo de la sociedad.

Revisando algunos estudios y referencias bibliográficas pude entender que era importante profundizar en lo que respecta al estrés docente y su relación con el escaso reconocimiento social y es por ello que se decidió este tema como objeto de estudio, pero con la diferencia de otros estudios de observarlo entre niveles educativos.

Identificación del problema y planteamiento.

Como lo mencionamos el estrés docente y su relación con el escaso reconocimiento social durante los últimos años ha sido un tema muy abordado en diferentes contextos sin embargo no se localizan estudios que sean elaborados a partir de las diferencias y similitudes entre los niveles educativos.

Por lo cual el trabajo docente actualmente demanda centrar esfuerzos en una variada gama de actividades, los cuales tienen en sus manos una de las tareas más importantes: educar a los ciudadanos, esto con el fin de dar respuesta satisfactoria a la dinámica del cambio social.

Por lo tanto, nos planteamos la siguiente problemática en nuestro análisis de investigación:

Evaluar como el escaso reconocimiento social, favorece niveles altos de estrés en docentes en nivel de secundaria, de la ciudad de Mexicali, Baja California, México.

Por ende, nuestro interés es desde la investigación, evaluar esta problemática.

Revisión bibliográfica

En este apartado se tuvo como prioridad profundizar en la bibliografía para poder tener mayores datos de referencia para poder estructurar el marco teórico.

Siendo este uno de los puntos de referencia más importantes ya que nos permitirá como lo mencionamos ya estructurar y dar respuesta desde el punto de vista de diferentes teóricos a un fenómeno que está impactando fuertemente en nuestro contexto y centros escolares.

El método y diseño del estudio.

El método es seleccionado a partir de nuestro objeto de estudio, de cómo se ha planteado y cuáles son nuestras hipótesis y objetivos los cuales nos permiten determinar cuál es el mejor camino y método a utilizar dentro de los existentes para hacer un mejor abordaje y dar respuesta a lo planteado al inicio del estudio.

Formulación de objetivos

Los objetivos son aquellos que nos señalan la finalidad de a donde se quiere llegar con el estudio.

Los objetivos siempre estarán implícitos en todas las investigaciones y son determinantes para dar respuesta al objeto de estudio, ya que son los que nos guían a partir del análisis de datos, la discusión de resultados y sobre todo en las conclusiones.

Formulación de hipótesis

A partir de que uno ya ha determinado el objeto de estudio, así como lo que se pretende estudiar se plantean las posibles explicaciones o tentativas sobre el estrés docente y su relación con el escaso reconocimiento social.

Selección de los instrumentos de medida.

Para poder determinar los instrumentos de medida es importante conocer nuestras variables en este caso el malestar docente y su desempeño profesional y personal.

Por lo anterior se determinó en utilizar el CBP-R que nos da el rol del estrés y reconocimiento profesional de profesorado.

Además de lo anterior se optó por esto por la facilidad de acceso a los mismos.

Selección de muestra

La muestra fue seleccionada a partir de docentes que asisten a un centro de actualización del magisterio y que desempeñan su función docente en centros de educación en el estado de Baja California.

Fase de ejecución

Este momento de la investigación es determinante ya que es donde implica la recolección de información en base a los instrumentos y que nos ayudaran a entender el objeto de estudio dentro del contexto donde se realiza el estudio.

Es en este mismo donde se llega a las conclusiones finales y posteriormente a las propuestas de mejora, intervención o de posibles líneas de investigación.

Recolección de datos

Este momento de realizo de manera directa en el centro cuando los docentes asistían a clases ahí mismo se les pidió permiso y se les explico las razones del estudio y que era lo que se buscaba.

Por las ventajas de acceso que se tenía a la muestra no fue necesario de una carta de permiso además de que todos los docentes eran mayores de edad y estaban conscientes del tipo de estudio, sin embargo, a los docentes que no quisieran participar se les excluyo del estudio.

Análisis de datos.

Después de haber obtenido la información de nuestra muestra los datos obtenidos pasaron a ser procesados en el programa estadístico para las ciencias sociales (IBM-SPSS) versión 23. El tipo de análisis que se realizó fue el necesario para poder comprobar las hipótesis y objetivos del estudio. Descriptiva y tablas cruzadas.

Conclusiones.

Después de obtener la información y realizar el análisis necesario, así como comprobar las hipótesis con dicha información se pudo llegar a concluir el estudio, partiendo de que estas pudieran ser comprobadas o rechazadas.

Para poder llegar a estas conclusiones es necesario contrastar la información obtenida y analizada, así como la información existente en relación al objeto de estudio.

Por último, se hacen las recomendaciones y propuestas en caso de ser necesarias.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4. Análisis de Resultados

4.1 Análisis estadístico de los resultados

4.2 Cruces de variables

4.1 Análisis estadístico de los resultados

En el presente apartado se describirán las características descriptivas de las variables socio-demográficas del profesorado que participo en el estudio. Género, estado civil, edad, hijos, grado académico, profesión, situación laboral, turno, tiempo trabajo actual y tiempo laborando en educación.

La muestra total de sujetos participantes en el estudio fue de 67 sujetos los cuales se distribuyeron de la siguiente forma

El 53.7% de los docentes encuestados son del sexo femenino mientras que el restante 46.3% son del sexo masculino, es de llamar la atención como en estos dos niveles 7 de cada 10 docentes son mujeres y lo cual nos indica que son niveles educativos controlados por este sexo.

Por otro lado, también se les pregunto acerca del estado civil que guardaban y en este ámbito se observó que el 28.4% (19 sujetos) de los encuestados se encuentran solteros, mientras que el 61.2% (41 sujetos)son docentes que están casados, solo una mínima parte el 10.4% (7 sujetos) conviven en unión libre, así mismo, en cuanto a la pregunta donde se les cuestiono acerca de si tenían hijos 24 docentes (35.8%) mencionan no tener ninguno, 18 (26.9%)docentes mencionaron que uno, y los restantes maestros 25 (37.4%) mencionaron tener de dos o más hijos cada uno.

Tabla 1 Distribución de la muestra en función sexo y estado civil

		A que genero perteneces		Total
		Hombre	Mujer	
Estado civil	Con pareja habitual	18	23	41
	Sin pareja habitual	3	4	7
	Sin pareja	10	9	19
Total		31	36	67

En cuanto a la edad de los docentes es de llamar la atención ya que el 40.3% (27 sujetos) se encuentran en edades que oscilan entre los 24 y 30 años, 34.3% (23 sujetos) cuentan con edades entre los 31 y 38 años, un 25.4% (17 sujetos) se encuentran en una edad de 41 a 50 años.

En cuanto a la pregunta donde se cuestiona acerca de su situación laboral se puede observar que 180 (86.1) docentes cuentan con contrato fijo y una mínima parte 30(13.9%) docentes cuentan con contrato.

Tabla 2 Distribución de frecuencias de la situación laboral del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Funcionario	55	82.1%	82.1	82.1
	Interino	12	17.9%	17.9	100.0
	Total	67	100.0%	100.0	

En los datos generales también se les cuestiono acerca del tiempo que tenían laborando en su trabajo actual. El 46.2% equivalente a 31 docentes tienen de 0 a 5 años de servicio, con el 35.8% que son 24 docentes, se encuentran laborando de 5 a 8 años, con el 12% también que son 8 docentes, se encuentran laborando de 10 a 15 años, y solamente el 6% que equivale a 4 docentes tienen más de 16 años de servicio en su trabajo actual.

Tabla 3 Distribución de Frecuencias del tiempo en su trabajo actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 A 4	31	46.2	46.2	115
	5 A 8	24	35.8	35.8	264.2
	10 A 15	8	12	12	356.8
	16	4	6.0	6.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Por otro lado, se les pregunto cuanto tiempo tenían laborando en educación y 20 docentes que equivale al 29.9% de la muestra menciono que tienen de 0 a 4 años es este ámbito, 22 docentes que representa al 32.8% hicieron mención de que tienen en la educación de 5 a 8 años, 15 docentes que es el 22.4% mencionaron que en la educación se encuentran laborando de entre 9 y 12 años y el restante 14.9% restante que son 10 docentes llevan en la educación más de 15 años de servicio.

Tabla 4 Distribución de frecuencias del tiempo trabajando en educación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0 A 4	20	29.9	29.9	61.2
5 A 8	22	32.8	32.8	214.9
9 A 12	15	22.4	22.4	301.5
MAS DE 15	10	14.9	14.9	288.1
Total	67	100.0	100.0	

El instrumento utilizado fue el cuestionario de burnout del profesorado revisado, y el cual se encuentra integrado por 5 categorías sin embargo para la presente investigación se estudiarán solo tres la de rol del estrés, condiciones organizacionales y preocupaciones Profesionales.

De estas las dos categorías de análisis los resultados obtenidos son los que a continuación se presentan:

Los resultados obtenidos de la categoría de estrés del rol, 4 docentes 6.0% mencionaron que estaban totalmente en desacuerdo, 10 docentes 14.97% mencionaron que estaban en desacuerdo, 22 docentes que es el 32.8% se mostraron indecisos, 29 sujetos que representan el 43.3% hicieron mención a que están de acuerdo mientras que solamente 2 sujetos 3.0% hizo mención a que estaba totalmente de acuerdo.

Tabla 5 Tablas de distribución de la variable estrés del rol

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	6.0	6.0	6.0
	En desacuerdo	10	14.9	14.9	20.9
	Indeciso	22	32.8	32.8	53.7
	De acuerdo	29	43.3	43.3	97.0
	Totalmente de acuerdo	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

En cuanto a la variable condiciones organizacionales los resultados arrojados nos arrojaron la siguiente información:

Los resultados obtenidos de la categoría de estrés del rol, 4 docentes 6.0% mencionaron que estaban totalmente en desacuerdo, 13 docentes 19.4% mencionaron que estaban en desacuerdo, 29 docentes que es el 43.3% se mostraron indecisos, 21 sujetos que representan el 31.3% hicieron mención a que están de acuerdo.

Tabla 6 Tablas de distribución de la variable condiciones organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	6.0	6.0	6.0
	En desacuerdo	13	19.4	19.4	25.4
	Indeciso	29	43.3	43.3	68.7
	De acuerdo	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

En cuanto a la variable preocupaciones profesionales. los resultados arrojados nos arrojaron la siguiente información:

Los resultados obtenidos de la categoría de estrés del rol, 10 docentes 14.9% mencionaron que estaban totalmente en desacuerdo, 12 docentes 17.9% mencionaron que

estaban en desacuerdo, 14 docentes que es el 20.9% se mostraron indecisos, 22 sujetos que representan el 32.8% hicieron mención a que están de acuerdo mientras que solamente 9 sujetos 13.4% hizo mención a que estaba totalmente de acuerdo.

Tabla 7 Tablas de distribución de la variable preocupaciones profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	14.9	14.9	14.9
	En desacuerdo	12	17.9	17.9	32.8
	Indeciso	14	20.9	20.9	53.7
	De acuerdo	22	32.8	32.8	86.6
	Totalmente de acuerdo	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

4.2 Cruces de variables

Para poder entender más a fondo las situaciones que se presentaron en nuestra muestra a raíz de la información obtenida por medio de los cuestionarios aplicados se realizaron los siguientes cruces de variables

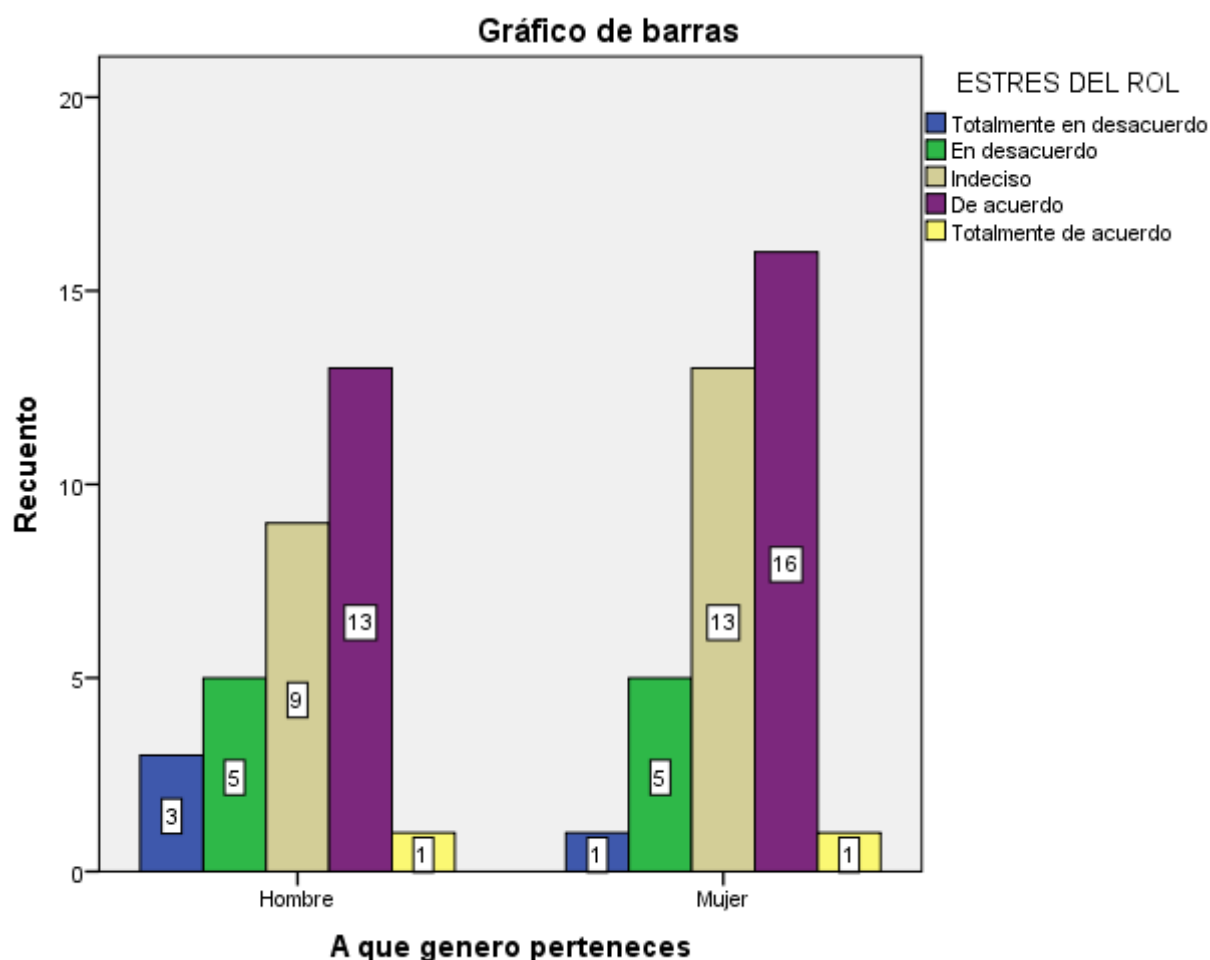
Se realizó el cruce entre las variables rol del estrés, condiciones organizacionales y preocupaciones profesionales.

Donde se puede observar que de los 29 docentes encuestados el 43.3% están de acuerdo con tener estrés, del cual 16 pertenecen al género femenino 23.9% y 13 pertenecen al género masculino 19.4%

Tabla 8 Tablas cruzadas entre las variables estrés del rol y género.

		ESTRES DEL ROL						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
A que genero perteneces	Hombre	Recuento	3	5	9	13	1	31
		% dentro de A que genero perteneces	9.7%	16.1%	29.0%	41.9%	3.2%	100.0%
		% dentro de ESTRES DEL ROL	75.0%	50.0%	40.9%	44.8%	50.0%	46.3%
		% del total	4.5%	7.5%	13.4%	19.4%	1.5%	46.3%
Mujer		Recuento	1	5	13	16	1	36
		% dentro de A que genero perteneces	2.8%	13.9%	36.1%	44.4%	2.8%	100.0%
		% dentro de ESTRES DEL ROL	25.0%	50.0%	59.1%	55.2%	50.0%	53.7%
		% del total	1.5%	7.5%	19.4%	23.9%	1.5%	53.7%
Total		Recuento	4	10	22	29	2	67
		% dentro de A que genero perteneces	6.0%	14.9%	32.8%	43.3%	3.0%	100.0%
		% dentro de ESTRES DEL ROL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	6.0%	14.9%	32.8%	43.3%	3.0%	100.0%

Figura 1. Grafica de barra que nos permite ver la distribución entre la variable estrés del rol y Género.



En cuanto el cruce entre las variables condiciones organizacionales y generose pudo observar lo siguiente:

Donde se puede observar dos resultados donde el 43.3% están indecisos si les afectan las condiciones organizacionales de la institución de los cuales el 23.9% se refiere al género masculino 16 docentes y el 36.1% al género femenino 13 docentes.

Tabla 9 Tablas cruzadas entre las variables Condiciones organizacionales y género.

			CONDICIONES ORGANIZACIONALES				
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	
A que genero perteneces	Hombre	Recuento	3	3	16	9	31
		% dentro de A que genero perteneces	9.7%	9.7%	51.6%	29.0%	100.0%
		% dentro de CONDICIONES ORGANIZACIONALES	75.0%	23.1%	55.2%	42.9%	46.3%
		% del total	4.5%	4.5%	23.9%	13.4%	46.3%
	Mujer	Recuento	1	10	13	12	36
		% dentro de A que genero perteneces	2.8%	27.8%	36.1%	33.3%	100.0%
		% dentro de CONDICIONES ORGANIZACIONALES	25.0%	76.9%	44.8%	57.1%	53.7%
		% del total	1.5%	14.9%	19.4%	17.9%	53.7%
Total	Recuento	4	13	29	21	67	
	% dentro de A que genero perteneces	6.0%	19.4%	43.3%	31.3%	100.0%	
	% dentro de CONDICIONES ORGANIZACIONALES	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	6.0%	19.4%	43.3%	31.3%	100.0%	

Por su parte, también se realizó un cruce entre las variables despersonalización y realización personal y se observó lo siguiente:

Tabla 10 Tablas cruzadas entre las variables Preocupaciones profesionales y género.

			PREOCUPACIONES PROFESIONALES					Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
A que genero perteneces	Hombre	Recuento	7	6	6	7	5	31
		% dentro de A que genero perteneces	22.6%	19.4%	19.4%	22.6%	16.1%	100.0%
		% dentro de PREOCUPACIONES PROFESIONALES	70.0%	50.0%	42.9%	31.8%	55.6%	46.3%

	% del total	10.4%	9.0%	9.0%	10.4%	7.5%	46.3%
Mujer	Recuento	3	6	8	15	4	36
	% dentro de A que genero perteneces	8.3%	16.7%	22.2%	41.7%	11.1%	100.0%
	% dentro de PREOCUPACIONES PROFESIONALES	30.0%	50.0%	57.1%	68.2%	44.4%	53.7%
	% del total	4.5%	9.0%	11.9%	22.4%	6.0%	53.7%
Total	Recuento	10	12	14	22	9	67
	% dentro de A que genero perteneces	14.9%	17.9%	20.9%	32.8%	13.4%	100.0%
	% dentro de PREOCUPACIONES PROFESIONALES	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	14.9%	17.9%	20.9%	32.8%	13.4%	100.0%

Los resultados del cruce realizado entre estas variables no indicaron que los 67 docentes encuestados el 46.2% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con su preocupación profesional dentro de la institución, siendo esto 17.9% pertenecientes al género masculino 12 docentes y 28.4% pertenecientes al género femenino 19 docentes.

Asimismo, se hizo un cruce entre la variable resultado final y estrés del rol, y se observó lo siguiente:

Tabla 11 Tablas cruzadas entre las variables Estrés del Rol, Final y género.

				ESTRES DEL ROL					Total
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
FINAL									
Quemado	A que genero	Hombre	Recuento	3	5	8	8	1	25
	perteneces		% dentro de A que genero perteneces	12.0%	20.0%	32.0%	32.0%	4.0%	100.0%
			% dentro de ESTRES DEL ROL	75.0%	55.6%	42.1%	57.1%	50.0%	52.1%
			% del total	6.3%	10.4%	16.7%	16.7%	2.1%	52.1%
	Mujer		Recuento	1	4	11	6	1	23

				% dentro de A que genero perteneces	4.3%	17.4%	47.8%	26.1%	4.3%	100.0%
				% dentro de ESTRES DEL ROL	25.0%	44.4%	57.9%	42.9%	50.0%	47.9%
				% del total	2.1%	8.3%	22.9%	12.5%	2.1%	47.9%
Total				Recuento	4	9	19	14	2	48
				% dentro de A que genero perteneces	8.3%	18.8%	39.6%	29.2%	4.2%	100.0%
				% dentro de ESTRES DEL ROL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
				% del total	8.3%	18.8%	39.6%	29.2%	4.2%	100.0%
Saludable	A que genero perteneces	Hombre	Recuento		0	1	5		6	
			% dentro de A que genero perteneces		0.0%	16.7%	83.3%		100.0%	
			% dentro de ESTRES DEL ROL		0.0%	33.3%	33.3%		31.6%	
			% del total		0.0%	5.3%	26.3%		31.6%	
	Mujer	Recuento		1	2	10		13		
		% dentro de A que genero perteneces		7.7%	15.4%	76.9%		100.0%		
		% dentro de ESTRES DEL ROL		100.0%	66.7%	66.7%		68.4%		
		% del total		5.3%	10.5%	52.6%		68.4%		
	Total	Recuento		1	3	15		19		
		% dentro de A que genero perteneces		5.3%	15.8%	78.9%		100.0%		
		% dentro de ESTRES DEL ROL		100.0%	100.0%	100.0%		100.0%		
		% del total		5.3%	15.8%	78.9%		100.0%		
Total	A que genero perteneces	Hombre	Recuento	3	5	9	13	1	31	
			% dentro de A que genero perteneces	9.7%	16.1%	29.0%	41.9%	3.2%	100.0%	
			% dentro de ESTRES DEL ROL	75.0%	50.0%	40.9%	44.8%	50.0%	46.3%	
			% del total	4.5%	7.5%	13.4%	19.4%	1.5%	46.3%	
	Mujer	Recuento	1	5	13	16	1	36		
		% dentro de A que genero perteneces	2.8%	13.9%	36.1%	44.4%	2.8%	100.0%		
		% dentro de ESTRES DEL ROL	25.0%	50.0%	59.1%	55.2%	50.0%	53.7%		

	% del total	1.5%	7.5%	19.4%	23.9%	1.5%	53.7%
Total	Recuento	4	10	22	29	2	67
	% dentro de A que genero perteneces	6.0%	14.9%	32.8%	43.3%	3.0%	100.0%
	% dentro de ESTRES DEL ROL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	6.0%	14.9%	32.8%	43.3%	3.0%	100.0%

Se puede observar los resultados del cruce realizado entre estas variables nos indicaron que los 67 docentes encuestados el 71.6% se encuentran dentro del rango de quemados dentro de la institución, siendo esto 37.3% pertenecientes al género masculino 25 docentes y 34.3% pertenecientes al género femenino 23 docentes, sin embargo, el 28.4% se encuentra en el rango de saludable dentro del instituto 9.0% pertenecientes al género masculino 6 docentes y 19.4% pertenecientes al género femenino 13 docentes.

También se pudo observar otros datos interesantes cuando se realizaron los cruces entre variables. Los docentes con tres años laborando en el sistema educativo y la variable resultados finales de burnout se pudo observar lo siguiente:

Se obtuvieron datos muy significativos en los niveles altos, al observar se pudo constatar que casi 3 de cada 10 encuestados y que cuentan con menos de 5 años en el sistema educativo, ya padecen burnout en alguna de sus formas. Por otro lado, también es de observarse que 2 de cada 10 docentes encuestados que tienen menos de 5 años en el sistema educativo, padecen niveles medios lo cual nos indica que están propensos a padecer malestar en algún momento.

Figura 2. Grafica de barra que nos permite ver la distribución entre la variable Final, estrés del rol y Género.

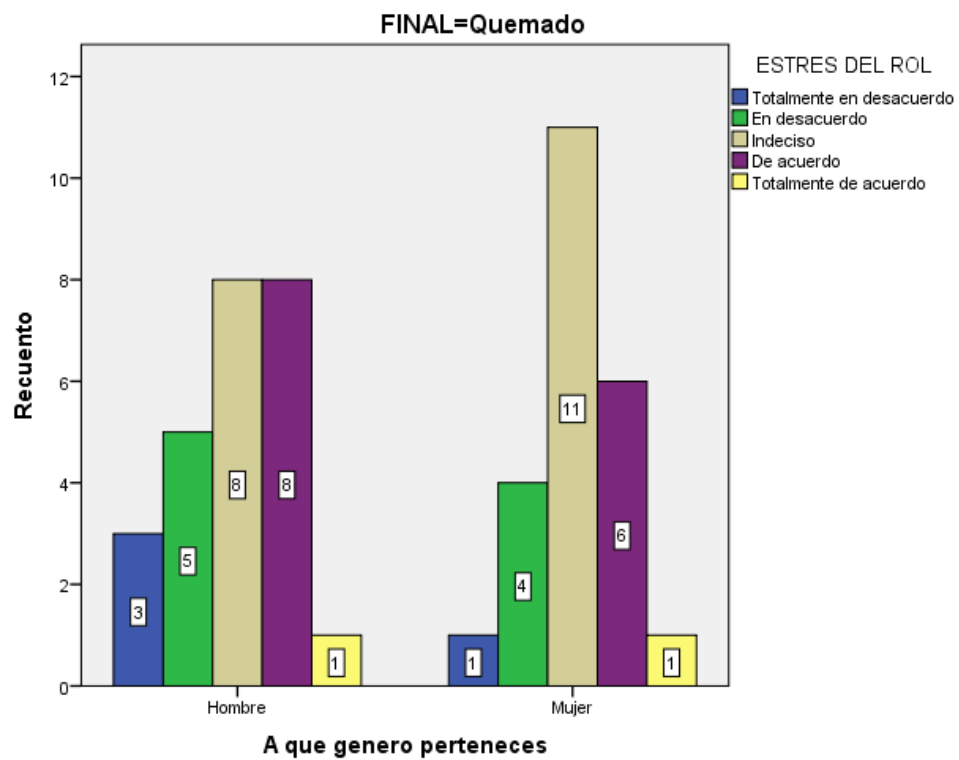
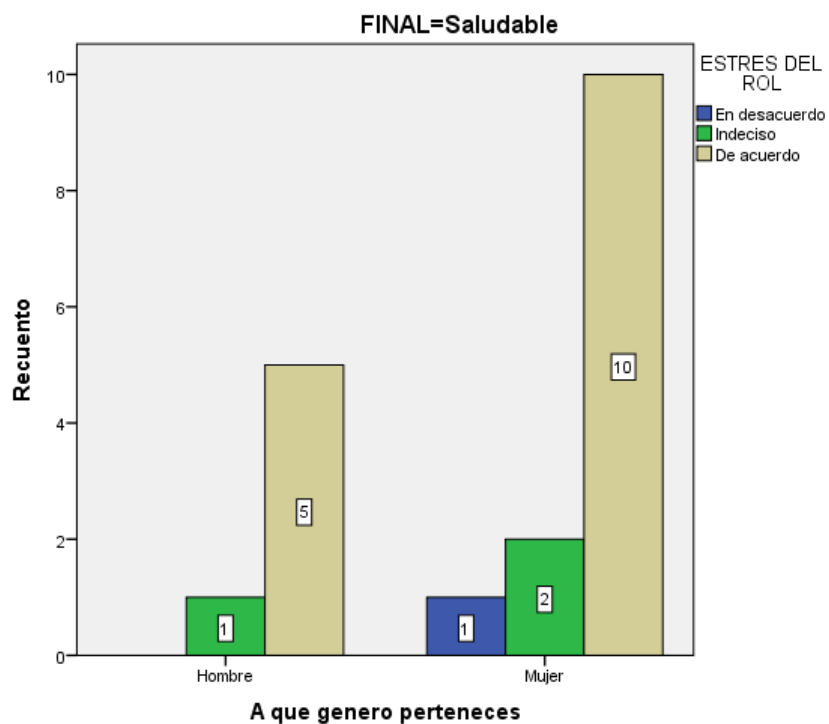


Figura 3. Grafica de barra que nos permite ver la distribución entre la variable Final, estrés del rol y Género



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- 5.1 Discusión de resultados
- 5.2 Conclusiones
- 5.3 Limitaciones del estudio
- 5.4 Prospectivo
- 5.5 Bibliografía
- 5.6 Anexos

Se muestra en el análisis de la categoría de agotamiento emocional que de los docentes encuestados los siguientes datos:

Que un total de 37.3 % de los encuestados están de acuerdo en sufrir de agotamiento emocional, por lo cual se muestra una variable extraña en la cual se observa que el Burnout está presente en los docentes de secundaria. Además; y un 9% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo en el padecimiento de agotamiento emocional.

Tabla 12 Tablas cruzadas burn out categoría agotamiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11.9	11.9	11.9
	En desacuerdo	13	19.4	19.4	31.3
	Indeciso	15	22.4	22.4	53.7
	De acuerdo	25	37.3	37.3	91.0
	Totalmente de acuerdo	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Asimismo, en la categoría de Burnout, sub categoría de Despersonalización, el análisis arroja los siguientes datos:

Tabla 13 Tablas cruzadas burn out categoría despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	13.4	13.4	13.4
	En desacuerdo	13	19.4	19.4	32.8
	Indeciso	23	34.3	34.3	67.2
	De acuerdo	15	22.4	22.4	89.6
	Totalmente de acuerdo	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Entre los indecisos, los que están de acuerdo y totalmente de acuerdo se acumulan un total de 67.1%, los cuales sufren de despersonalización.

Tabla 14 Tablas cruzadas Final y Género

			A que genero perteneces		Total
			Hombre	Mujer	
FINAL	Quemado	Recuento	25	23	48
		% dentro de FINAL	52.1%	47.9%	100.0%
		% dentro de A que genero perteneces	80.6%	63.9%	71.6%
		% del total	37.3%	34.3%	71.6%
	Saludable	Recuento	6	13	19
		% dentro de FINAL	31.6%	68.4%	100.0%
		% dentro de A que genero perteneces	19.4%	36.1%	28.4%
		% del total	9.0%	19.4%	28.4%
Total	Recuento	31	36	67	
	% dentro de FINAL	46.3%	53.7%	100.0%	
	% dentro de A que genero perteneces	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	46.3%	53.7%	100.0%	

Asimismo, al realizar el cruce entre las variables “a que genero perteneces” con los quemados y saludables se obtuvieron los resultados que a continuación se muestran:

Se pudo observar que 25 hombres (52.1%) muestran niveles altos de quemado y 23 mujeres (47.9%) muestran niveles muy altos de estar quemados.

Por otro lado, solo 6 hombres (31.6%) y 13 mujeres (68.4%) muestran de estar saludables.

Figura 4. Grafica de barra que nos permite ver la distribución entre la variable Final y Género

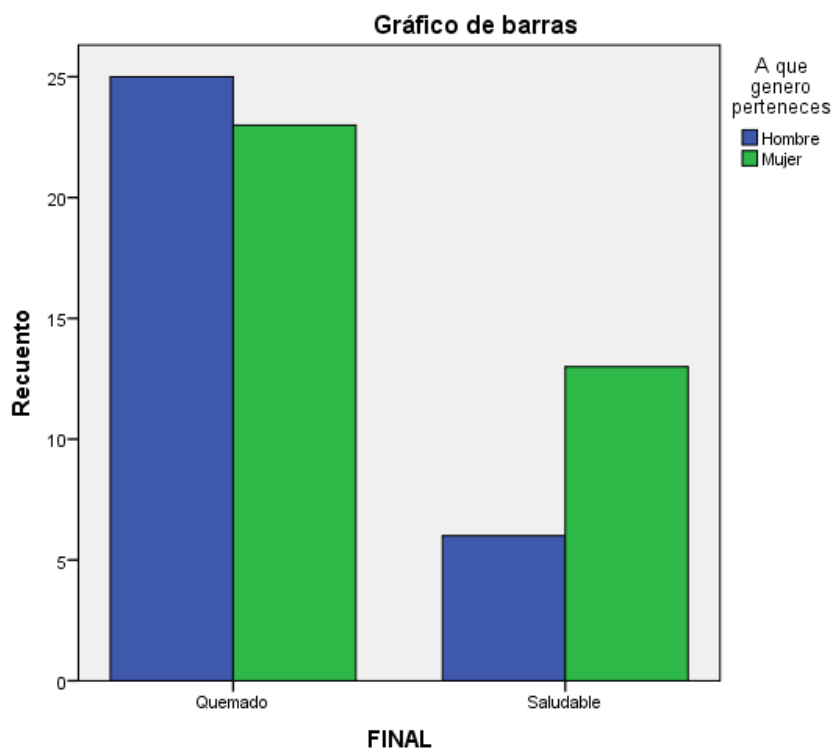


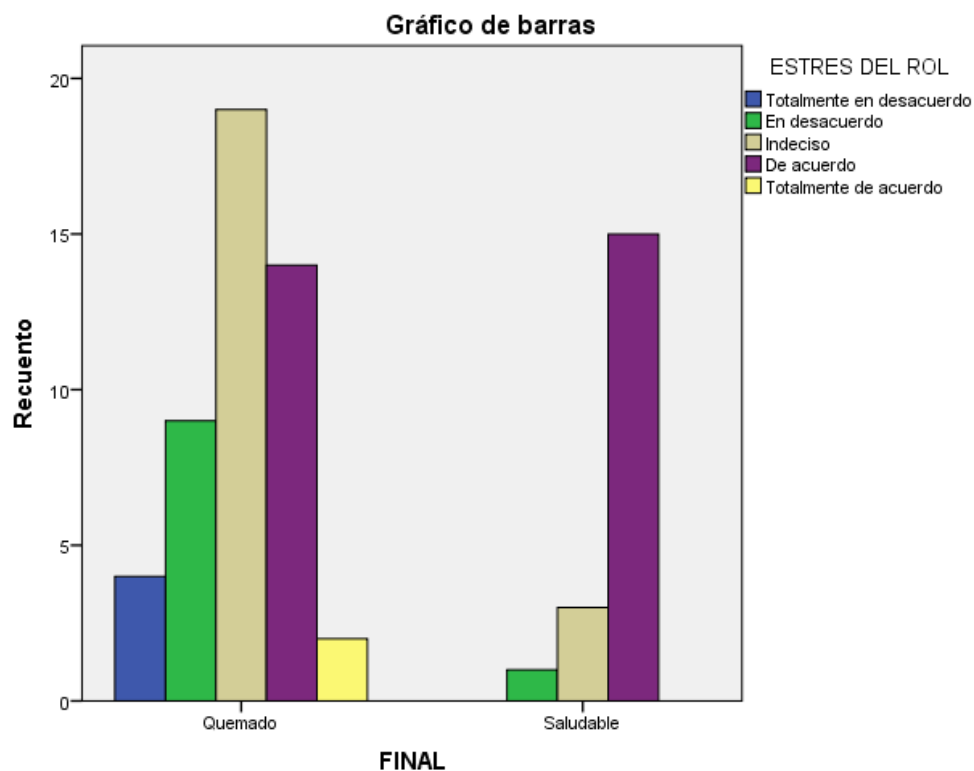
Tabla 15 Tablas cruzadas Final y Estrés del rol

			ESTRES DEL ROL					Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
FINAL	Quemado	Recuento	4	9	19	14	2	48
		% dentro de FINAL	8.3%	18.8%	39.6%	29.2%	4.2%	100.0%
		% dentro de ESTRES DEL ROL	100.0%	90.0%	86.4%	48.3%	100.0%	71.6%
		% del total	6.0%	13.4%	28.4%	20.9%	3.0%	71.6%
	Saludable	Recuento	0	1	3	15	0	19
		% dentro de FINAL	0.0%	5.3%	15.8%	78.9%	0.0%	100.0%
		% dentro de ESTRES DEL ROL	0.0%	10.0%	13.6%	51.7%	0.0%	28.4%
		% del total	0.0%	1.5%	4.5%	22.4%	0.0%	28.4%
Total	Recuento		4	10	22	29	2	67
	% dentro de FINAL		6.0%	14.9%	32.8%	43.3%	3.0%	100.0%
	% dentro de ESTRES DEL ROL		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total		6.0%	14.9%	32.8%	43.3%	3.0%	100.0%

Además, en la categoría que evalúa el test CBP-R se encuentra la variable “Estrés de Rol”, siendo esta la de más influencia a nuestro análisis arrojando los siguientes datos que a continuación se detallan:

Se pudo observar que en niveles muy bajos de estrés de rol se encontraron solo 1 docente es decir un 5.3% de saludables, por otro lado 35 docentes (73%), dando como resultado el 73% de los docentes sufren de Estrés de Rol, comprobando nuestra hipótesis inicial, al mencionar que la mayoría de los docentes en nivel secundaria, sufren de estrés de rol.

Figura 5. Grafica de barra que nos permite ver la distribución entre la variable Final y Ésteres del rol



En el cruce de variables entre “a qué centro educativo perteneces” y la categoría de “quemado” y “saludables” se arrojaron los siguientes datos:

Entre los docentes (por centro) que más saludables se mostraron los dos centros educativos arrojaron datos similares.

Mientras que en los niveles de quemados en el centro educativo Secundaria 90; 17 docentes están quemados siendo estos un total de 35.4%, por otro lado, en el centro Técnica 18; 31 docentes tienen niveles altos de quemados, siendo un 64.6%, esto da como resultado que en el centro educativo Técnica 18 los docentes sufren de estar más quemados que en la Secundaria 90.

Tabla 16 Tablas cruzadas Final y A qué centro educativo perteneces

			A qué centro educativo perteneces		Total
			Técnica 18	Secundaria 90	
FINAL	Quemado	Recuento	31	17	48
		% dentro de FINAL	64.6%	35.4%	100.0%
		% dentro de A qué centro educativo perteneces	77.5%	63.0%	71.6%
		% del total	46.3%	25.4%	71.6%
	Saludable	Recuento	9	10	19
		% dentro de FINAL	47.4%	52.6%	100.0%
		% dentro de A qué centro educativo perteneces	22.5%	37.0%	28.4%
		% del total	13.4%	14.9%	28.4%
Total		Recuento	40	27	67
		% dentro de FINAL	59.7%	40.3%	100.0%
		% dentro de A qué centro educativo perteneces	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	59.7%	40.3%	100.0%

5.2 Conclusiones

Como resultado del trabajo estadístico de los datos recogidos con el instrumento CBP-R e introducir en la base de datos del SPSS 19 se comprobaron las hipótesis tanto la general como las alternativas.

La presente investigación no experimental nos permitió entender más a fondo el fenómeno del estrés docente, así como el abrir nuevas líneas de futuros estudios que vayan encaminados a un mayor entendimiento de los factores que presentan y evaluar todo lo que interviene en el proceso de la aparición del malestar docente.

Asimismo, sería interesante afrontar este tipo de estudios desde otros paradigmas metodológicos que nos permitirán tener información desde diferentes perspectivas y poder afrontar mejor las situaciones que se presentan en el entorno de los docentes, ya que se tiene poco conocimiento de este tema.

La información que se obtiene podría ser difundida para que los docentes, autoridades educativas y sociedad en general, para que entiendan mejor este tipo de situaciones y sobre todo que el malestar docente sea como el cáncer y cada día crecer más y afecta a más profesionales de la educación.

De esta forma, se estaría fomentando una cultura de atención y cuidados hacia la psique del ser humano y se incidiría implícitamente sobre la calidad de la enseñanza, ya que como vimos en el estudio realizado el estrés docente influye en su desempeño, y en el aprendizaje de sus alumnos.

Por otro lado, después de haber realizado la investigación y analizado la información acerca del estrés docente y otros aspectos que evalúa el instrumento CBP-R, nos podemos dar cuenta que no encontramos ante una situación relevante por lo que está implicando para los docentes tanto de manera individual como social, presente en todos los países sin excepción y en cualquier nivel educativo desde preescolar hasta

universidad (investigaciones). Muchos docentes son afectados por este mal, que día con día crece más, afectando su desempeño e impacta meramente en el aprendizaje del alumnado.

5.3 Limitaciones del estudio

Los estudios que parten de una metodológica cuantitativa consisten en dar un contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

Asimismo, este tipo de estudios tiene sus limitantes en el hecho de utilizar test o cuestionarios ya desarrollados que implica situaciones de manipulación de la información, y a la realidad que toda prueba estandarizada o no, presentara grados de subjetividad, ya sea por la misma prueba o en su defecto por que tratamos con seres humanos que sus respuestas son subjetivas y no muy controladas.

Es decir, en base a las variables que se estudiaron en esta investigación (malestar docente, falta de reconocimiento profesional, cansancio emocional, despersonalización) el docente puede no estar consciente de lo que dice, es decir, de darse cuenta de lo que siente y de cómo le afectan las situaciones del contexto, y eso ya nos llevaría a tener problemas de confiabilidad, y por consiguiente a resultados erróneos.

Por lo tanto, y partiendo de lo mencionado esto nos permitió aplicar un análisis de tipo descriptivo y exploratorio. En base a los resultados que nos arrojó este tipo de análisis entendemos que esto puede haber incidido de alguna forma, pero sin ser estos contundentes.

Además, y a partir de los resultados y el desarrollo del marco teórico, así como las implicaciones que el estudio nos llevó, se obtuvo que se hace importante considerar para

estudios posteriores la posibilidad de trabajar con otros grupos representativos de la población y emplear instrumentos de medición que evalúen otros aspectos más precisos de las variables de estudio.

Por último y como en todo estudio, los resultados no pueden ser generalizados, ya que nos encontramos en un contexto con características determinadas, sin embargo, si puede servir de apoyo para estudios con características similares en otros contextos.

5.4 Prospectivo

En este apartado se darán algunas recomendaciones para los que quieran continuar con líneas futuras o si seguimos en esta línea de investigación.

En base a lo mencionado en el apartado de limitaciones se debería buscar controlar mejor los instrumentos y recogida de información, se debería de buscar alguna otra opción de test o una mejor adaptación de los mismos.

A la vez esto daría herramientas para poder entender más a fondo una situación que afecta a los docentes y que puede ser causal de situaciones antes nunca experimentadas por los mismos.

Por otro lado, se debe de considerar el revisar y analizar las condiciones de carácter exterior del trabajo docente en educación básica y media superior, sobre todo en aquellas que implican que el docente se sienta estresado como son las evaluaciones, y de alguna forma implementar estrategias de cambio organizacional.

También, el buscar desarrollar medios de gestión que permitan la realización de evaluaciones que favorezcan la detección de estas situaciones de estrés que a corto o mediano plazo pueden afectar el desempeño laboral de los docentes y en consiguiente intervenir.

Al mismo tiempo, los centros formadores de docentes introduzcan en su currícula el tema de malestar docente como parte de los conocimientos de los futuros docentes, todo con la finalidad de prevenir o controlar a futuro dicha enfermedad.

5.5 Bibliografía

Referencias

- Apiquian, A. (2007). El síndrome del Burnout en las empresas. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arias, O. (2012). El Agotamiento profesional en trabajadores de la industria de la transformación. (Tesis, Universidad Veracruzana). Recuperado de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/ariasfloresosiris.pdf>
- Ayuso, J. (s.f.). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Bruni, J., Aguirre, N., Murillo, F., Díaz, H., Fernández, A., y Barrios, M. (2008). Una Mejor Educación para una Mejor Sociedad. Recuperado de https://www.oei.es/historico/pdf2/mejor_educ_mejor_sociedad.pdf
- Canto, M. (27 de octubre de 2018). El profesor en Finlandia es la figura más valorada. *Diario de Sevilla*. Recupera de https://www.diariodesevilla.es/entrevistas/profesor-Finlandia-figura-valorada_0_1154284631.html
- Cárdenas, M., Méndez, L., Gonzales, M., (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica, Actualidades Investigativas en Educación*. 14(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729876006.pdf>
- Cordero, G., Luna, E. y Patiño, N. (2013). La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000200008
- Daneri, F. (2012). “Psicobiología del Estrés”. Recuperado de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf

- Daneri, M. (2012). Psicobiología del Estrés. Recuperado de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
- Darrigrande, J., Durán, K. (2012). Síndrome de burnout y sintomatología depresiva en profesores: relación entre tipo de docencia y género en establecimientos educacionales subvencionados de Santiago de Chile. Reice. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 10 (3), 72-87. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55124665006.pdf>
- Dávila, J., Díaz, M. (2015) Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica. Recuperado de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20%20Diaz%20Valladolid.pdf>
- Dávila, J., Díaz, M. (2015). Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015. Recuperado de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20%20Diaz%20Valladolid.pdf>
- Domínguez, R., Guerrero, G., y Domínguez, G. (2015). Influencia del estrés en el rendimiento académico de un grupo de estudiantes universitarios. Educación y Ciencia, 4(43), 31-40.
- Estucurso.com. (2016). Los profesores creen que el reconocimiento social de su profesión ha empeorado. Recuperado de http://www.estucurso.com/?a=5&aa=2&article_id=474
- García, F. (2017). El malestar docente en educación Básica y Media Superior (un estudio comparativo entre los niveles de preescolar, primaria, secundaria y preparatoria). Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/458448>

- Gobierno de Navarra. (2015). El estrés. Recuperado de <http://files.sld.cu/bmn/files/2014/07/estresfolleto.pdf>
- Gómez, B. y Escobar, A. (2014). Neuroanatomía del Estrés. *Mex Neurosis*, 3(5). 273-282. Recuperado de <http://revmexneuroci.com/wpcontent/uploads/2014/07/Nm0025-04.pdf>
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farías, F. y Suarez, J. (enero, 2006). Síndrome de Burnout. *Artemisa*. 11(4), 305. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Guzman, F. (2018). La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional Docente. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/9512>
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- Martínez, V. y Pérez, O. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso, Revista de educación*. 26(1), pp. 9-21. Recuperado de <http://revistas.cardenalcisneros.es/index.php/PULSO/article/view/35>
- Martínez. F. (2016). La evaluación de docentes de educación básica. Recuperado de <https://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/C/233/P1C233.pdf>
- Molina, T., Gutiérrez, A., Hernández, L., y Contreras, C. (2008). Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Anales de Psicología*, 24 (2), 353-360. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16711589019.pdf>
- Moreno, B., Arcenillas, M., Morante, M., Ggarrosa, E. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 21(1).Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2313/231317039005/>

- Moreno, B., Garrosa, E., González, J. (2000). La evaluación del estrés y el Burnout en el profesorado el CBP-R. Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones. 16(1). Recuperado de https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/cuestionario_cbp-r.pdf
- Moreno, B., Garrosa, E., y González J. (2000). La evaluación del estrés y el Bornout del profesorado: el CBP-R. Psicología del trabajo y las Organizaciones. 16(1), pp. 331-349
- Moreno, B., Jiménez, J. y González, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida. Recuperado de <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Revista Educación, 33 (2), 171-190. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Netquest. (2015). Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia. Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- OCDE. (2010). Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>
- OMS. (s.f.). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=23A73B44B670237DC58B9D50E2907E23?sequence=1

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). El Desarrollo Sostenible Comienza por la Educación. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002305/230508s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (s.f.). La educación transforma vidas. Recuperado de <https://es.unesco.org/themes/%C3%A9ducation>
- Otero, V. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. Pulso. 26(9). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/499144.pdf>
- Pérez, M. (2015). Efectividad de las intervenciones preventivas sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la incidencia de problemas de salud. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/36824/Perez_Lorente_Tesis.pdf;sequence=1
- Regueiro, A. (s.f.). ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta?. Recuperado de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Rodríguez, C. (2014). El Reconocimiento Social del Maestro en México: ¿Un obstáculo para alcanzar la Calidad Educativa?. Recuperado de http://www.academia.edu/7435852/El_Reconocimiento_Social_del_Maestro_en_M%C3%A9xico_Un_obst%C3%A1culo_para_alcanzar_la_Calidad_Educativa
- Ruiz, P. (2010). Estrés Docente. Revista digital para profesionales de la enseñanza. 9(1). Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7379.pdf>
- Santos del Real, A. y Delgado, A. (2015). Los Docentes en México. Recuperado de http://www.inee.edu.mx/images/stories/2015/informe/Los_docentes_en_M%C3%A9xico_Informe_2015AC.pdf
- UNESCO. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

Universidad Autónoma de México. (2009). Plan Educativo Nacional. Recuperado de http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_00/Text/00_05a.html

Zavala, J. (2008). *El Estrés y Burnout Docente: conceptos, causas y efectos*. Recuperado de revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/download/1802/1743

Zorrilla, A. (s.f.). Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1>

La Resiliencia en profesores de Educación Superior para descubrir factores que fortalecen su Enseñanza.

<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2553.pdf>

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2016. Estrés en el Trabajo: Acabemos con esta carga'

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_475728/lang-es/index.htm

OIT (2016) ESTRÉS LABORAL

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

5.6 Anexos

CBP-R

Por favor, rellene los datos siguientes. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un círculo la respuesta deseada.

- Edad _____ años
- Sexo: 1.Hombre 2. Mujer
- Relaciones personales
 - 1. con pareja habitual
 - 2. sin pareja habitual
 - 3. sin pareja
- Número de hijos _____ (si no tiene, ponga 0)
- Años de experiencia en la enseñanza _____ años.
- Centro Educativo actual _____
- Condición del Centro 1.Privado 2. Público
- Nivel de enseñanza que imparte (Educación Primaria, Educación Secundaria, Ciclos Formativos, etc.) _____
- Materia/s que imparte. _____

- Situación laboral actual 1. Funcionario, 2. Interino
- Tiempo de situación laboral. _____

Por favor, indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor. Rodee con un círculo la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. No me afecta
2. Me afecta un poco
3. Me afecta moderadamente
4. Me afecta bastante
5. Me afecta muchísimo

1. Falta de seguridad o continuidad en el empleo	1	2	3	4	5
2. Amenaza de violencia de los estudiantes o vandalismo	1	2	3	4	5
3. Sentimiento de estar bloqueado en la profesión	1	2	3	4	5
4. Salario bajo	1	2	3	4	5
5. Estar aislado de los compañeros	1	2	3	4	5
6. Conflictos con la administración	1	2	3	4	5
7. Contactos negativos con los padres	1	2	3	4	5
8. Imagen pública de los profesores	1	2	3	4	5
9. Falta de servicios de apoyo para problemas profesionales	1	2	3	4	5
10. Falta de servicios de apoyo para problemas personales	1	2	3	4	5

Por favor, a continuación, indique la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con cada frase. Rodee la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Endesacuerdo
3. Indeciso
4. Deacuerdo
5. Totalmente deacuerdo

12. Los padres están implicados en la educación de sus hijos	1	2	3	4	5
13. A los profesores en mi instituto se les anima a intentar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes	1	2	3	4	5
14. Los recursos materiales en mi instituto (edificios, clases, mobiliario...) son mantenidos adecuadamente	1	2	3	4	5
15. En mi instituto se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional	1	2	3	4	5
16. Enseñar me agota emocionalmente	1	2	3	4	5
17. Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar	1	2	3	4	5
18. A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	1	2	3	4	5
19. Me siento alienado personalmente por mis compañeros	1	2	3	4	5
20. No tengo claro cuáles son mis funciones y las responsabilidades de mi trabajo	1	2	3	4	5

21. En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo	1	2	3	4	5
22. Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa	1	2	3	4	5
23. Me causa bastante estrés intentar completar informes y papeles a tiempo	1	2	3	4	5
24. Cuando realmente necesito hablar a mi superior, él/ella está deseando escucharme	1	2	3	4	5
25. A veces tengo que saltarme reglas del instituto para llevar a cabo mis tareas	1	2	3	4	5
26. Mi superior me convoca junto con otros compañeros a reuniones conjuntas para tomar decisiones y resolver problemas comunes	1	2	3	4	5
27. Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día	1	2	3	4	5
28. Siento que mis alumnos son “el enemigo”	1	2	3	4	5
29. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo	1	2	3	4	5
30. Hay una diferencia entre el modo en que mi superior piensa que se deberían hacer las cosas y cómo yo creo que deben hacerse	1	2	3	4	5
31. Es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero	1	2	3	4	5
32. Mi superior toma en consideración lo que digo	1	2	3	4	5
33. Me preocupa beber demasiado alcohol	1	2	3	4	5
34. Recibo información suficiente para llevar a cabo mi trabajo con efectividad	1	2	3	4	5
35. Lo paso mal para satisfacer las demandas en conflicto de estudiantes, padres, administradores y profesores	1	2	3	4	5
36. Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría	1	2	3	4	5
37. Mi superior siempre insiste en que resuelva mis propios problemas de trabajo, pero está disponible para aconsejarme si lo necesito	1	2	3	4	5
38. Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores... profesionales	1	2	3	4	5
39. Mi superior “da la cara” por la gente que trabajamos en el instituto	1	2	3	4	5

40. En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba	1	2	3	4	5
41. Siento que tengo trabajo extra más allá de lo que debería esperarse normalmente de mí	1	2	3	4	5
42. Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo	1	2	3	4	5
43. Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones	1	2	3	4	5
44. Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos	1	2	3	4	5
45. Mi instituto reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos	1	2	3	4	5
46. Siento que realmente no les gusta a mis alumnos	1	2	3	4	5
47. Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud	1	2	3	4	5
48. Se me imponen obligaciones relacionadas con el instituto sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas	1	2	3	4	5
49. Intentar impedir que mi trabajo sea demasiado rutinario y aburrido me causa mucho estrés	1	2	3	4	5
50. Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida	1	2	3	4	5
51. Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	1	2	3	4	5
52. Cuando tengo conflictos con padres o alumnos, mi superior me da la clase de apoyo que necesito	1	2	3	4	5
53. Mis compañeros y yo tenemos tiempo con regularidad durante las horas escolares para discutir temas relacionados con el trabajo	1	2	3	4	5
54. Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo	1	2	3	4	5
55. Tener que participar en actividades escolares fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante para mí	1	2	3	4	5
56. Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi instituto.	1	2	3	4	5
57. Los criterios de funcionamiento para mi trabajo son demasiado altos	1	2	3	4	5

58. Es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual	1	2	3	4	5
59. Puedo predecir lo que se esperará de mi trabajo mañana	1	2	3	4	5
60. Encuentro muy estresante estar atento a los problemas y necesidades individuales del alumnado	1	2	3	4	5
61. Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	1	2	3	4	5
62. Se me da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla	1	2	3	4	5
63. Siento que me es inútil hacer sugerencias sobre mi trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de mis intentos para influir en ellas	1	2	3	4	5
64. Me preocupa tomar demasiadas drogas	1	2	3	4	5
65. Mi instituto ofrece incentivos para motivar a los estudiantes	1	2	3	4	5
66. Tengo sentimientos de intranquilidad acerca de mi futuro profesional	1	2	3	4	5

