



## **Trabajo Fin de Grado Magisterio en Educación Infantil**

### **El Estrés Docente en el Contexto de la Educación Actual**

**Factores condicionantes, consecuencias y recursos de afrontamiento**

### **Teaching Stress in the Current Educational Context**

**Conditioning factors, consequences and coping resources.**

Autora

Lydia Andréu Úbeda

Directora

Beatriz Marcos Marín

Facultad de Educación

Curso 2023/24

**Resumen:**

Este estudio aborda el estrés laboral en los entornos educativos actuales, un fenómeno de creciente preocupación que afecta tanto a la salud física como mental de los docentes. Mediante un proceso de investigación cualitativa, basado en la narrativa de trece maestros y maestras de Educación Infantil y Primaria, se caracteriza el estrés docente, sus factores condicionantes, consecuencias y estilos de afrontamiento. El estudio destaca los graves efectos del estrés, incluido el síndrome de burnout, un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional y la despersonalización. Nos adentra, además, en la visualización de varios factores que desencadenan estrés en los docentes, entre ellos: la carga de trabajo, las expectativas institucionales y requisitos de estudiantes y padres. Por último, se visualizan diversas estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes, desde técnicas de relajación hasta el uso de herramientas digitales. La investigación destaca la necesidad de introducir programas de apoyo y un enfoque sistemático en el manejo del estrés, para promover la salud de los docentes y mejorar la calidad de la educación.

**Palabras clave:** Estrés Docente, Síndrome de Burnout, Salud Emocional, Estrategias de Afrontamiento, Bienestar Educativo.

**Summary:**

This study addresses work stress in current educational environments, a phenomenon of growing concern that affects both the physical and mental health of teachers. Through a qualitative research process, based on the narratives of thirteen pre-school and primary school teachers, it characterizes teacher stress, its conditioning factors, consequences and coping styles. The study highlights the serious effects of stress, including burnout syndrome, a syndrome characterized by emotional exhaustion and depersonalization. It also delves into the visualization of several factors that trigger stress in teachers, among them: workload, institutional expectations, and student and parental requirements. Finally, several coping strategies used by teachers are visualized, from relaxation techniques to the use of digital tools. The research highlights the need to introduce support programs and a systematic approach to stress management to promote teacher health and improve the quality of education.

**Key words:** teacher stress, Burnout Syndrome, emotional health, coping strategies, educational welfare

## Índice

Introducción y justificación .....	5
1. CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.1 Definición del Estrés y el Estrés Laboral.....	8
1.2 Estrés Laboral. Consecuencias y Síntomas.....	9
1.3 Estrés laboral y sus Consecuencias para los Docentes.....	12
1.3.1 Estrés docente.....	12
1.3.2 Síntomas del estrés docente.....	13
1.3.3 El síndrome del Burnout en docentes.....	15
1.1. Factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros.....	16
2. CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
2.1 Problema de investigación y Objetivos.....	18
2.1.1 Problema: .....	18
2.1.2 Objetivo general:.....	18
2.1.3 Objetivos específicos: .....	18
2.2 Metodología.....	18
2.3 Indicadores .....	21
3. CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	23
3.1 Presencia de síntomas y daños en la muestra.....	23
3.1.1 Cuestionario de Goldberg .....	23
3.1.2 Interpretación: .....	27
3.2 Presencia del Síndrome de Burnout.....	29
3.2.1 Resumen:.....	37
3.3 Estrategias de prevención y gestión del estrés .....	38
3.3.1 Resumen:.....	42
CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

ANEXOS .....50

## **Introducción y justificación**

El estrés docente en el contexto educativo actual es un fenómeno de creciente preocupación en los ámbitos académico, profesional y personal. El estrés continuo que experimentan maestras y maestros debido a múltiples factores, incluida la carga de trabajo, las expectativas institucionales, las demandas de los estudiantes y los padres, y sus propias necesidades personales, crea una situación compleja que afecta su salud física y su bienestar emocional. Por lo tanto, puede ser un factor generador de crisis de malestar y crisis de identidad profesional, que afecte el desempeño de los docentes en la práctica educativa.

En los últimos años, diversos estudios han mostrado el impacto negativo del estrés en el desempeño docente y en la satisfacción laboral, (Muñoz Martínez, 2016; Palacios Sánchez & Pernas Álvarez 2019). Las largas jornadas, la necesidad de cumplir objetivos académicos rigurosos y la presión de mantener un alto nivel de rendimiento pueden provocar fatiga, agotamiento y síndrome de burnout. Este síndrome se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una reducida sensación de realización personal, lo que puede tener graves consecuencias para profesores y para el alumnado.

Además, el entorno educativo actual, caracterizado por rápidos cambios tecnológicos, nuevos métodos de enseñanza y diversidad en el aula, añade presiones adicionales. Los docentes se ven obligados a adaptarse continuamente, actualizar sus conocimientos y habilidades y gestionar entornos de aprendizaje cada vez más complejos y dinámicos. Dicha situación puede generar una sensación de inseguridad y sobrecarga, lo que puede hacer que aumente el estrés existente.

La interacción con los padres y la comunidad también juega un papel vital. Las expectativas de una comunicación continua y efectiva, así como la presión para resolver conflictos y satisfacer las demandas de los padres, pueden agregar una carga adicional al ya exigente trabajo de enseñar. Estos factores resultan en un ambiente de trabajo estresante y desafiante.

El estrés docente debe abordarse desde una perspectiva holística, teniendo en cuenta no sólo la incidencia de factores individuales sino también factores sociales, organizativos y contextuales. Debe enfocarse al análisis de las consecuencias que depara para la persona, en tanto ocurrencia de malestar, insatisfacción, síntomas y trastornos que se derivan del estrés. Pero también es importante el análisis de las consecuencias sociales, institucionales, económicas y, lo más significativo de todo, su efecto nocivo para la educación de los niños y las niñas.

Implementar programas de apoyo, promover un ambiente de trabajo saludable y emplear estrategias de manejo del estrés son pasos necesarios para mejorar la salud y el bienestar de los docentes. Las instituciones educativas deben reconocer y valorar la complejidad del trabajo de los docentes, tomar conciencia de las consecuencias posibles de esta labor compleja y poner en práctica estrategias y recursos efectivos, encaminados a la prevención, no sólo a la solución del estrés docente una vez acontecido.

El interés por este tema surge de una combinación de experiencia personal y observación académica. Durante mi formación y prácticas en el Centro Educativo, pude apreciar cómo el estrés afecta a los docentes, no sólo en su desempeño profesional sino también en su salud y calidad de vida. Estas experiencias despertaron en mí un profundo interés por comprender mejor los mecanismos que subyacen al estrés docente y encontrar formas de reducirlo, eliminarlo o prevenirlo. Al indagar en la literatura científica sobre el tema, pude comprobar que existe una creciente preocupación en los investigadores y especialistas por la salud mental de los profesionales de la educación, lo que refuerza la relevancia y urgencia de abordar este tema en profundidad.

Las investigaciones científicas en esta área, destacan la importancia de implementar estrategias efectivas de manejo del estrés. Estas estrategias incluyen el desarrollo de planes de apoyo psicosocial, la promoción de un equilibrio adecuado entre la vida personal y laboral, y la formación en habilidades de afrontamiento, entre otras. Además, los investigadores abogan por incorporar políticas educativas centradas en proporcionar entornos de trabajo saludable, que promuevan el bienestar de los docentes, teniendo en cuenta que la salud mental de los docentes es esencial para el éxito en la educación del alumnado. (Lazarus, R. S., & Folkman, S. 1984; Uchino, B. N, 2004; Folkman, S. & Moskowitz, J. T., 2004)

Por lo tanto, el propósito de este trabajo es profundizar en los factores que contribuyen al estrés de los docentes, en la comprensión de los efectos nocivos para la salud, el bienestar y la práctica laboral de éstos, y explorar las diversas intervenciones que pueden ayudar a mitigar estas consecuencias. A través de un análisis exhaustivo de la literatura existente y la recopilación de datos mediante técnicas cualitativas de investigación, el objetivo es proporcionar una visión integral del problema y sus posibles soluciones prácticas, en beneficio de la salud de los docentes y del sistema educativo en su conjunto. Gestionar el estrés no sólo mejora la calidad de vida de los educadores, sino que también garantiza un entorno óptimo para los educandos. En este sentido, la importancia del estudio de este tema radica en su aporte a la efectividad del

proceso de enseñanza – aprendizaje, y a la salud psicológica y bienestar general de la comunidad educativa.

La estructura del trabajo se organiza en varios capítulos. Un primer capítulo que expone los fundamentos teóricos. En este se define el término “estrés laboral”, se habla sobre su impacto y posibles consecuencias en diferentes ámbitos. Se profundiza en el malestar docente, los factores que contribuyen a que suceda y sus posibles efectos psicológicos. En específico, se habla del “Síndrome de Burnout” dando una definición de este.

El segundo capítulo muestra el diseño metodológico de la investigación que se ha seguido en el trabajo. Se explica la metodología cualitativa como método de investigación empleado, que permite obtener una comprensión profunda y detallada de las experiencias y percepciones de los docentes. Se presentan las técnicas aplicadas, el proceso investigativo por tareas y pasos, y los indicadores de análisis establecidos para la caracterización del estrés docente en los sujetos que conforman la muestra.

El tercer capítulo se dedica al análisis de los resultados. Se muestran los obtenidos a través de los cuestionarios y el análisis de las entrevistas, a partir de la interpretación detallada de las respuestas aportadas por la muestra de sujetos, en base a los indicadores establecidos. Por último, se muestran las conclusiones sobre los hallazgos de la investigación y se aportan ciertas recomendaciones que se consideran relevantes. Todo lo anterior, sustentado en un cuerpo de anexos que aportan las técnicas utilizadas y los datos obtenidos, como fundamento del trabajo.

De este modo, la investigación pretende no sólo proporcionar un conocimiento más profundo sobre el estrés docente y su impacto, sino también proporcionar recomendaciones prácticas para su gestión y prevención, mejorando así el bienestar de los profesionales de la educación. Se examinan las causas más comunes de estrés en el entorno escolar de los sujetos, las manifestaciones de este y su impacto a nivel personal y profesional, y las diversas estrategias que han demostrado ser eficaces a los maestros y maestras investigados, para reducir el estrés laboral en el ámbito educativo.

La intención es colocar la mirada en la persona del docente y su bienestar, para contribuir desde esta perspectiva al perfeccionamiento del sector educativo, de manera significativa. Abordar de manera integral el estrés docente no solo mejorará la calidad de vida de los profesionales de la educación, sino que también promoverá un ambiente de aprendizaje más positivo y efectivo para los estudiantes.

# 1. CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.

## **Definición del Estrés y el Estrés Laboral.**

El estrés ha sido definido en numerosas ocasiones. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), este es “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil”. Igualmente, existen un gran número de definiciones aportadas desde las ciencias psicológica y de la educación, que apuntan a la concepción del estrés como la respuesta del organismo ante estímulos o situaciones complejas potencialmente estresantes, que ocasiona diversos efectos negativos para la salud y el bienestar de la persona. Así, por ejemplo, Pasca y Wagner (2012) mencionan que el estrés es un estado que cuenta con síntomas psicológicos, físicos o sociales.

Las definiciones de estrés no sólo hablan de los posibles síntomas presentes en el ser humano, también mencionan el carácter adaptativo de la respuesta de estrés. Por ejemplo, se menciona que el estrés “...es una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo” (Fontana, 1992; citado por Atalaya, 2001). La respuesta de estrés se define como algo que la vida cotidiana inevitablemente produce. Por ello, el estrés es un fenómeno sobre el que escuchamos hablar a diario, está bastante generalizado en la sociedad de hoy en día, y despierta el interés de los expertos e investigadores.

Los autores coinciden, además, en que la respuesta de estrés se produce en condiciones tanto positivas como negativas. Por ejemplo, se habla de “estrés negativo” ante la tensión que surge cuando una persona percibe que una situación o demanda laboral podría exceder sus capacidades y recursos para afrontarla (Stonner, 1994). Pero también podría producirse “estrés positivo”, ante la percepción de desafíos o metas que la persona cree poder alcanzar.

A pesar de que existen regularidades en la comprensión y definición del estrés, la respuesta de estrés se produce de manera específica en cada persona. Existen distintas reacciones que el ser humano puede mostrar ante el estrés, dependiendo de muchos factores como la intensidad de la reacción, la duración de la situación estresora o la cantidad de elementos estresores a los que se expone. También, se menciona que la forma de afrontar el estrés no solo dependerá de las características del estresor sino también de los recursos que tenga el sujeto para superarlo.

En los diversos estudios sobre el estrés se mencionan distintas **tipologías** de estresores según su duración. (McEwen, B. S., & Stellar, E, 1993; Lazarus, R. S, 1993; Lazarus, R. S., & Folkman, S., 1984)

- En primer lugar, las situaciones breves de estrés, que introducen pequeños eventos estresantes que suceden en la realidad a diario como la llamada de atención de un superior, posibles críticas en el trabajo, ...
- Siguiendo con las situaciones moderadas de estrés, las cuales incluyen sucesos que duran desde algunas horas hasta varios días, puede incluir un volumen de trabajo excesivo o un gran número de responsabilidades a las que no se puede responder.
- Si hablamos de situaciones graves de estrés, en este caso, se les puede dar el nombre de situaciones crónicas, al estar presentes los estresores durante un largo periodo de tiempo, pueden ser cuestiones personales como la muerte de un ser querido, una mala situación económica, etc.

### **Estrés Laboral. Consecuencias y Síntomas.**

Cuando el estrés acontece y se asocia al desempeño de una tarea o función concreta dentro del ámbito laboral, hablamos de estrés laboral. En el ámbito laboral, se menciona que el estrés cuenta con diversos factores que tienen una “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, p. 50).

En cuanto al impacto del estrés laboral, podemos decir que dependerá de diversos factores. Los autores Greenglass, Burke y Konarski (1998) indican que la relación entre el estrés y la salud puede estar afectada por un gran número de variables como pueden ser la edad, el género. etc. Además, la forma de afrontar el estrés no solo dependerá de las características del estresor sino también de los recursos que tenga el sujeto para superarlo.

El estrés laboral crónico puede provocar un estado mental negativo, persistente y vinculado a la actividad laboral, caracterizado por agotamiento emocional, distrés, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo, y que aparece en personas que no sufren otras alteraciones patológicas (Schaufeli y Enzmann, 1998)

El estrés laboral es una condición que afecta a un gran número de personas en entornos laborales diversos, y sus síntomas pueden manifestarse de distintas formas. Reconocer estos síntomas es fundamental para abordar el problema y tomar medidas preventivas. Según

diversos estudios se pueden mostrar un gran número de síntomas asociados a este tipo de estrés, a continuación, se enumeran algunos de los posibles síntomas que se pueden presentar:

- Fatiga persistente: Sentirse constantemente cansado o agotado, incluso después de períodos de descanso adecuados, es habitual en las personas que sufren estrés, esto, además, puede derivar en otro tipo de síntomas, como síntomas físicos (dolores de cabeza), una mayor irritabilidad, o dificultad para concentrarse.
- Dificultades para concentrarse: El estrés puede afectar la capacidad de concentración y atención en las tareas laborales, lo que puede llevar a errores frecuentes o dificultades para completar tareas de manera eficiente.
- Problemas de sueño: se pueden producir alteraciones en los patrones de sueño, como dificultades para conciliar el sueño, despertares frecuentes durante la noche o insomnio. El cerebro se encuentra en estado permanente de alerta, tiene dificultad para relajarse, distraerse, ... lo que también puede producir jaquecas, o inquietud interna
- Síntomas físicos: los músculos pueden presentar una mayor rigidez, derivando en agarrotamiento muscular, dolor de cuello y espalda, piernas, rodillas hombros o musculares en general, dolores de cabeza frecuentes, ... También se pueden producir lesiones dermatológicas como dermatitis o psoriasis. Además, también se puede observar cansancio vocal, debido a la tensión que se produce en el cuello se aumenta la velocidad al hablar, se proyecta incorrectamente la voz, lo que produce cansancio vocal
- Cambios en el apetito: se experimentan cambios en los hábitos alimenticios, como pérdida o aumento de apetito, diarreas persistentes o aumento de jugo gástrico. Esto en muchas ocasiones produce pérdida de peso.
- Aislamiento social: Sentirse distante o desconectado de los compañeros de trabajo, evitar interacciones sociales o preferir el aislamiento puede ser una respuesta al estrés laboral.
- Aumento de la irritabilidad: Las personas que experimentan este tipo de estrés pueden experimentar cambios de humor frecuentes, irritabilidad excesiva o una actitud negativa hacia el trabajo o tener un temperamento más corto de lo habitual, lo que puede afectar las relaciones interpersonales en el trabajo y fuera de él.

Estos síntomas, a su vez, se relacionan en numerosas ocasiones con el consumo y abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (Maslach y Jackson, 1981). Las consecuencias del estrés van más allá de los síntomas. Las personas que sufren de estrés pueden incluso ser víctimas de accidentes o de enfermedades crónicas y, en

ocasiones, se pueden convertir en personas poco cooperativas, con problemas para la interacción social y el desempeño en la vida.

Si estos síntomas continúan teniendo un impacto significativo en el trabajo y la vida personal por mucho tiempo, pueden convertirse en crónicos y traer secuelas importantes para la salud física y mental. En estos casos, es importante buscar ayuda profesional para controlar eficazmente el estrés y prevenir problemas a largo plazo. El estrés puede causar deterioro físico y el cuerpo necesita adaptarse rápidamente para afrontarlo. Las siguientes enfermedades pueden aparecer en un corto periodo de tiempo: como gastritis, o generar otras que evolucionan más lentamente como puede ser la úlcera gástrica. Cuando el sujeto está expuesto a estrés durante mucho tiempo, no solo conduce a la incapacidad de cumplir con los hábitos básicos de vida, sino que también puede provocar enfermedades degenerativas del corazón, los riñones, los vasos sanguíneos y otras partes del cuerpo. Esto indica la necesidad de desarrollar medidas encaminadas a lograr un nivel adecuado de salud para las personas dentro y fuera del entorno laboral

Una posible consecuencia del estrés crónico es el Síndrome de Burnout. La Organización Mundial de la Salud declaró el Síndrome Burnout en el año 2000 como un riesgo laboral debido a su potencial para afectar la calidad de vida y la salud mental. No encontraremos la definición de esto en el DSM-V ni en el CIE-10, pero diversos autores la han definido en distintas ocasiones.

La definición más común y aceptada es la de C. Maslach que indica que esta es una manera inapropiada de manejar el estrés crónico que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en el rendimiento personal. También, es definido como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado" (Gil. P, 1999, p.261)

Por otra parte, podemos encontrar distintos síntomas que se pueden considerar signos de alarma de Bor, o a veces, ya forman parte de los propios síntomas de este síndrome. Estos pueden ser: negación, refiriéndose a que la persona a la que afecta es la última en aceptar que tiene el problema; el sujeto también puede aislarse de su entorno social, o también mostrar cambios en su personalidad. Además, se puede observar ansiedad, depresión y/o ira y puede aumentar el riesgo a las adicciones.

En cuanto al diagnóstico, encontramos un cuestionario elaborado por Cristina Maslach en 1986, llamado Maslach burnout inventory (MBI), en el que se realizan distintas preguntas para medir la intensidad con la que se presenta este síndrome. (Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M, 1986)

Pasando a las posibles consecuencias que tiene el Síndrome de Burnout, podríamos decir que este afecta al desempeño y comportamiento de quien lo aborda, en cuanto a los docentes, habría una opinión negativa sobre sí mismos, también generando agotamiento emocional siendo esto lo contrario a lo que se debe transmitir desempeñando esta profesión, estos deberían ayudar a sus alumnos a mostrar la verdadera naturaleza de la persona, esperanza, valores, relación y propósito al ciudadano que apoya el cambio social en el país. Para ello, se deben tomar estrategias y pedir ayuda para profundizar en su diagnóstico y encontrar posibles soluciones a ello.

### **Estrés laboral y sus Consecuencias para los Docentes.**

#### **Estrés docente.**

Las profesiones llamadas asistenciales, es decir, trabajos que se basan en desarrollar actividades de tratamiento o cuidado de personas, pueden encontrarse sometidas a un desgaste profesional debido a que exigen implicación, entrega y servicio a los demás.

Un docente tiene a su cargo la transmisión de conocimientos, valores y el desarrollo de un ser humano, por ello, este tiene un gran impacto en el crecimiento de sus alumnos. Las propias experiencias del profesor o profesora, sus emociones, actitudes y expectativas se van a integrar en el proceso de enseñanza, transmitiéndolo así a sus estudiantes. Debido a ello, podemos considerar la profesión docente como una profesión potencialmente estresante por su nivel de implicación, responsabilidad y complejidad. Los equipos laborales que están más propensos a enfrentar altos niveles de estrés son aquellos cuyos miembros tienen una conexión personal o una interacción frecuente y directa con otras personas. (Llanque, 2014). El estrés laboral, habitualmente, tiene un gran impacto en esta profesión.

Mathilde Sánchez y Luz Maldonado (2003), perciben que los docentes enfrentan demandas continuas, como la toma de decisiones cruciales, la implementación de cambios efectivos, la innovación y la actualización constante en avances tecnológicos y en el área específica de conocimiento. Por lo tanto, se puede decir que el estrés es una parte natural de la profesión docente, manifestándose en diversas formas durante la realización de sus responsabilidades laborales.

Además, también se menciona que los eventos laborales traumáticos pueden causar problemas cognitivos, psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos, lo que genera ausentismo, enfermedades y accidentes laborales. (Buitrago-Orjuela et al., 2021, p. 131)

### **Síntomas del estrés docente.**

El estrés laboral puede tener graves repercusiones en la salud física de los maestros. Entre las posibles consecuencias se encuentra la fatiga crónica, caracterizada por una sensación constante de cansancio y agotamiento que dificulta el desempeño de las tareas diarias. La fatiga crónica puede dificultar la capacidad para llevar a cabo las tareas laborales y afectar el bienestar general del maestro. Además, puede provocar dificultades en la concentración y el enfoque, lo que a su vez afecta negativamente el desempeño en el aula.

El estrés laboral puede aumentar el riesgo de desarrollar problemas cardiovasculares en los maestros. La presión arterial alta, las enfermedades del corazón y los accidentes cerebrovasculares son algunas de las posibles consecuencias. El estrés crónico puede desencadenar respuestas fisiológicas que afectan la salud cardiovascular, como el aumento de la presión arterial y la frecuencia cardíaca. Es fundamental que los maestros tomen medidas para gestionar el estrés laboral y cuidar su salud cardiovascular mediante la adopción de hábitos saludables y la búsqueda de apoyo profesional si es necesario.

El estrés laboral puede desencadenar dolor de cabeza y migrañas en los maestros. Estas cefaleas pueden ser intensas y recurrentes, lo que afecta significativamente el bienestar y la calidad de vida de los profesionales de la educación. El estrés crónico puede alterar los patrones de sueño, aumentar la tensión muscular y generar una sensibilidad mayor al dolor, lo que contribuye a la aparición de estos síntomas. Es importante que los maestros identifiquen las señales de estrés y apliquen estrategias de manejo que les permitan aliviar estos problemas y mejorar su salud en general.

Asimismo, los maestros pueden experimentar trastornos del sueño, como dificultades para conciliar el sueño, despertares frecuentes durante la noche y sueño de mala calidad, lo que afecta su descanso y bienestar. (Buitrago-Orjuela et al.2021) El estrés crónico puede desencadenar respuestas fisiológicas y cognitivas que interfieren con el sueño, como la activación del sistema nervioso simpático y la rumiación de pensamientos negativos. Los trastornos del sueño afectan el bienestar y la salud global de los maestros, ya que el sueño reparador es fundamental para recuperarse y mantener un óptimo funcionamiento físico y mental.

Además de estos síntomas físicos, el estrés laboral tiene diversos efectos psicológicos en los maestros. Estos profesionales de la educación experimentan síntomas emocionales y cognitivos debido a las demandas y presiones de su trabajo. Estos efectos pueden afectar negativamente su bienestar y rendimiento. Es importante reconocer y abordar estos efectos para promover la salud y el bienestar de los maestros.

El estrés laboral puede manifestarse en maestros a través de síntomas emocionales. Estos pueden incluir sensaciones de ansiedad, depresión, irritabilidad y cambios de humor (Kyriacou, 2001; Travers & Cooper, 1996). Los maestros pueden experimentar una sensación de agotamiento emocional, sentirse abrumados o frustrados con su trabajo y tener dificultades para mantener una actitud positiva. Estos síntomas pueden interferir en su capacidad para relacionarse con los estudiantes y afectar su bienestar emocional en general. (Jennings & Greenberg, 2009)

Puede afectar también la función cognitiva de los maestros. El estrés afecta las capacidades para concentrarse, tomar decisiones y recordar información (McEwen, 2007). El estrés crónico y prolongado puede afectar la capacidad de atención y la memoria a corto plazo de los maestros, lo que puede interferir en su desempeño profesional. Además, el estrés también puede provocar pensamientos negativos, rumiaciones y falta de motivación. Es importante implementar estrategias de manejo del estrés y promover un ambiente laboral saludable para ayudar a los maestros a mantener un rendimiento cognitivo óptimo.

El estrés crónico no sólo perjudica la función cognitiva de los profesores, sino que también puede causar otros efectos psicológicos graves. Además de la disminución de la concentración, la toma de decisiones y la memoria, el estrés prolongado puede provocar síntomas como:

- Baja autoestima y autocrítica: La presión constante y la elevada carga de trabajo pueden debilitar la autoestima de los docentes, haciéndolos demasiado autocríticos y cuestionando sus propias capacidades profesionales. (Jennings & Greenberg, 2009)
- Insomnio y problemas de sueño: los docentes expuestos a situaciones estresantes pueden tener dificultades para conciliar el sueño o mantener episodios de sueño constantes, lo que hace más presente la fatiga y el agotamiento emocional. (Travers & Cooper, 1996)
- Aislamiento social: manifestar estrés durante un largo periodo puede hacer que los maestros se aíslen socialmente, disminuyendo su participación en actividades sociales y reduciendo su red de apoyo social (Leiter & Maslach, 2009).

- Ansiedad y depresión: el estrés crónico puede provocar ansiedad y depresión, lo que puede tener un impacto grave en la salud mental y el bienestar emocional de un docente (Kyriacou, 2001).

### **El síndrome del Burnout en docentes.**

Como consecuencia del estrés crónico, el síndrome de burnout en docentes es un fenómeno que se ha estudiado en numerosas ocasiones. Este se caracteriza por un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés crónico relacionado con el trabajo. Dicho síndrome suele manifestarse en profesionales de la educación debido a las demandas laborales constantes, la presión por el rendimiento, la falta de recursos y el manejo de situaciones difíciles en el aula. (Redó, 2017)

La necesidad de ver resultados concretos en el comportamiento de los estudiantes de manera casi instantánea, entre otras razones, lleva a los maestros a buscar soluciones simplificadas para los problemas que enfrentan en su práctica diaria. Para el maestro, es muy difícil manejar las exigencias constantes de la escuela de otra forma, lo que lo coloca constantemente en situaciones complicadas que le generan ansiedad. Debido a la complejidad de la educación y el desarrollo de los estudiantes, los docentes asumen cuestiones cada vez más complejas y que requieren más recursos profesionales. De esta manera, cuantos más recursos tengan disponibles, les será más sencillo responder a esas posibles situaciones complejas. (García, 2022).

Travers & Cooper (1997) definen los estresores en el trabajo docente como atribuciones que el docente suele ver como causas potenciales de estrés en las diferentes situaciones que enfrenta en su trabajo. El síndrome se ve influenciado significativamente por la presión laboral y el entorno físico en el que se encuentra la persona, lo que lo convierte en una forma de estrés laboral crónico no abordado que requiere intervención especializada en áreas médicas, psicológicas y organizativas. (Román. J, 2001)

Es importante destacar que el síndrome de burnout no solo afecta la salud y el bienestar del docente, sino que también puede tener consecuencias negativas en la calidad de la enseñanza, el clima escolar y el rendimiento académico de los estudiantes.

Para abordar el síndrome de burnout en docentes, es fundamental implementar estrategias de prevención y gestión del estrés en el ámbito educativo, así como proporcionar apoyo emocional y recursos adecuados para promover el bienestar del personal docente. Además, fomentar una

cultura escolar que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede contribuir a reducir los niveles de estrés y prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.

### **Factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros.**

El estrés laboral docente es un fenómeno multifactorial afectado por diversos entornos. Los factores más relevantes incluyen altas exigencias laborales y presión para mejorar inmediatamente el desempeño de los estudiantes. Según García (2022), la necesidad de ver resultados concretos lleva casi de inmediato a los docentes a buscar soluciones simplificadas a problemas complejos, lo que aumenta su ansiedad. Además, las exigencias administrativas y la carga de trabajo burocrática aumentan significativamente el estrés, ya que los docentes deben compatibilizar las tareas de enseñanza y gestión escolar simultáneamente (López, 2020). Otro factor clave es la falta de recursos y apoyo profesional, lo que complica aún más la labor docente y aumenta la sensación de impotencia ante las dificultades. Juntos, estos factores crean un entorno laboral desafiante que impacta negativamente la salud mental y el bienestar de los docentes.

La presión constante, las altas expectativas y la responsabilidad de educar a los estudiantes pueden generar altos niveles de estrés en los maestros. Además, la falta de recursos, la falta de apoyo y el exceso de trabajo pueden ser factores estresantes para ellos. Un estudio realizado por Fernández (2019), destaca que el 75% de los maestros manifiestan experimentar estrés debido a la carga laboral excesiva y la falta de reconocimiento en su trabajo. Esto se ve agravado por las constantes evaluaciones y expectativas por parte de los padres y administradores escolares que muchas veces no toman en cuenta el contexto real en el que se desarrollan las lecciones (Sánchez, 2020).

Otro aspecto importante es la influencia del entorno social y emocional sobre el estrés docente. Las interacciones diarias con estudiantes que pueden presentar problemas de conducta y la necesidad de adaptar continuamente los métodos de enseñanza para satisfacer las diferentes necesidades de los estudiantes contribuyen a una mayor tensión emocional en los profesores (Ruiz, 2018). La falta de apoyo emocional y psicológico en las instituciones educativas agrava este problema, llevando a que los docentes no cuenten con las herramientas necesarias para afrontar adecuadamente el estrés (Gómez, 2021).

Es fundamental que se tomen medidas para abordar estos problemas y brindar un ambiente de trabajo saludable y de apoyo a los maestros. Esto incluye implementar programas de apoyo

psicológico, reducir las cargas burocráticas y proporcionar recursos adecuados para la educación. La formación continua y el desarrollo profesional también son esenciales para empoderar a los docentes y mejorar su capacidad para afrontar los desafíos de la educación moderna (Pérez, 2022). Sólo a través de un enfoque integral que considere tanto las demandas del trabajo de los docentes como su bienestar mental y profesional podremos mejorar la calidad de vida de los docentes y, a su vez, la calidad de la educación que brindan.

## 2. CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

### **Problema de investigación y Objetivos.**

#### **Problema:**

¿Cómo afecta el estrés laboral a los docentes en el contexto actual de la Educación Infantil y Primaria?

#### **Objetivo general:**

Caracterizar los posibles daños y afectaciones que provoca el estrés laboral en una muestra de maestros y maestras de Educación infantil y Primaria de la ciudad de Zaragoza.

#### **Objetivos específicos:**

1. Detectar la presencia o ausencia de síntomas en la muestra de docentes investigada.
2. Identificar los factores condicionantes del estrés docente en relación con los diferentes espacios y acciones de trabajo.
3. Analizar las estrategias de los docentes para evitar o combatir el estrés laboral.

### **Metodología.**

El estudio realizado gira en torno a las experiencias y vivencias de distintos maestros y maestras. La muestra con la que se trabaja se basa en un total de 13 docentes de la ciudad de Zaragoza que se han ofrecido a colaborar con la investigación. Estos pertenecen tanto al segundo ciclo de Educación Infantil como a Educación Primaria. En las entrevistas únicamente se han tomado datos acerca del ciclo en el que trabajan y el sexo, para así preservar el anonimato y poder responder de manera más libre.

En cuanto al procedimiento de la investigación, se utiliza una metodología cualitativa. Bernal, C (2010) precisa que los investigadores que utilizan métodos cualitativos buscan comprender toda la situación social, teniendo en cuenta sus características y dinámica. La investigación cuantitativa en su forma general se basa en una base teórica aceptada por la comunidad científica, mientras que la investigación cualitativa tiene como objetivo visualizar la realidad, a partir de información obtenida del estudio de poblaciones o personas. Así, se trata de una investigación fenomenológica, que construye indicadores a partir del estudio del tema y la indagación de la propia experiencia narrada por los sujetos (hablada o escrita). El objetivo de

la investigación a través de esta metodología es poder caracterizar el problema de los sujetos, interesándonos por la vivencia de las experiencias transmitidas.

En cuanto a las técnicas utilizadas, se utilizan la entrevista semiestructurada y dos cuestionarios: el cuestionario de Goldberg (*Anexo 1*) y el cuestionario de contenido de trabajo de Karasek (*Anexo 2*).

El cuestionario de Salud General de Goldberg es una herramienta que fue creada originalmente por Goldberg y Blackwell (1970) como un método de detección preliminar o rápida para identificar posibles casos psiquiátricos no psicóticos en la práctica clínica de la medicina general comunitaria (Muñoz, Vázquez, Rodríguez-Insausti, Pastrana y Varo, 1979). El objetivo de esta prueba es detectar dos clases de problemas: la dificultad para llevar a cabo las actividades cotidianas normales o adaptativas y la presencia de fenómenos perturbadores y síntomas psicopatológicos en el individuo, enfocándose en alteraciones psicopatológicas muy elementales y conductas desadaptativas menores tanto a nivel personal como social. (Lemos, 1996).

Con estos objetivos, el cuestionario estaba formado inicialmente por un total de 140 elementos, los cuales valoraban el estado de salud general del individuo en ese momento. Se evaluaban tanto elementos de salud física (sensaciones de agotamiento, debilidad o enfermedad y molestias corporales), como de salud psicológica (problemas de nerviosismo, tensión, síntomas ansiosos y problemas de sueño), también referido al alud psicológico, se evalúan las dificultades en la capacidad y el disfrute al cumplir con las responsabilidades y actividades diarias, así como pensamientos y sentimientos de autodesprecio, tristeza, desesperanza y suicidio.

Después de la creación de este cuestionario de 140 ítems, fueron apareciendo otras versiones cada vez más reducidas, pero manteniendo el objetivo original. La más utilizada de todas ellas ha sido la de 60 ítems debido a sus superiores propiedades psicométricas en términos de fiabilidad, validez, sensibilidad y especificidad, así como por su capacidad predictiva para identificar casos y discriminar entre individuos sanos y no sanos. (Muñoz et al., 1979).

En el caso de este estudio, se han seleccionado 16 ítems que nos proporcionan la información necesaria

Otro de los instrumentos utilizados para esta investigación es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Este modelo ha sido uno de los más empleados para tratar y detectar

el síndrome de Burnout. Al principio, se pensaba que el Burnout solo ocurría en empleos enfocados a la atención de personas, especialmente en los sectores de salud y educación, debido a que la interacción en estos ámbitos a menudo se basaba en las diversas problemáticas que presentaban los demás. Por lo tanto, para los profesionales en áreas administrativas, trabajos manuales y otras actividades que no implicaran el servicio o la interacción con personas, el Burnout no se investigaba ya que teóricamente se creía que aparecía en contextos de asistencia e interacción con otras personas. Más tarde, gracias a la aportación de distintos autores, se reconoció que el Burnout se puede presentar en todo tipo de profesiones. Tras este suceso, se publicó una nueva edición en 1996, que integraba tres instrumentos: el Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS), el cual está diseñado para profesionales de tipo asistencial; el MBI – Education Survey (MBIES) utilizado para la evaluación del síndrome en maestros y el MBI – General Survey (MBI-GS), diseñado para evaluar la presencia del síndrome en profesionales no asistenciales.

En este caso, se ha utilizado el cuestionario dirigido a maestros. Este muestra evidencias de validez en docentes de distintos países (Aboagye et al., 2018; Hawrot y Koniewski, 2018). El MBI es un cuestionario que presenta 15 ítems, los cuales valoran tres dimensiones diferentes:

- Subescala de agotamiento o cansancio emocional: Aprecia la experiencia de estar mentalmente agotado por las exigencias laborales.
- Subescala de despersonalización: Evalúa el nivel de conciencia de cada persona sobre actitudes frías y distantes.
- Subescala de realización personal: Valora la autoeficacia y la realización personal en el trabajo.

En este caso se han seleccionado 9 de esos 15 ítems mencionados anteriormente, que se consideraban adecuados para conseguir la información necesaria.

Por otro lado, otro tipo de técnica que se utiliza es la entrevista semi-estructurada (*Anexo 3*). Vélez Restrepo (2003, pp.104) la define como: un evento dialógico propiciador de encuentros entre subjetividades, que se conectan o vinculan a través de la palabra, permitiendo que afloren representaciones, recuerdos, emociones, racionalidades pertenecientes a la historia personal, a la memoria colectiva y a la realidad socio cultural de cada uno de los sujetos implicados.

Esta es una técnica eficaz para obtener información de naturaleza pragmática sobre cómo las personas se comportan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales. Esto tiene el objetivo de lograr la construcción del significado social de la

conducta individual o del grupo de referencia de un individuo, mediante la recopilación de un conjunto de conocimientos privados. (Alonso,1999)

El tipo de entrevista que se utiliza cuenta con preguntas fijas, el entrevistado tiene libertad para responder sin necesidad de elegir una respuesta específica, como sucede en las entrevistas estructuradas, en las que el sujeto debe elegir entre las respuestas que se le presentan, seleccionando la que cree que es más adecuada. En el caso de las entrevistas semi estructuradas son entrevistas más dinámicas y abiertas, esto permite una mejor interpretación de los datos ofrecidos. Para ello, se plantean 12 preguntas que los sujetos pueden responder de manera libre, aportando los datos que consideren necesarios. (*Anexo 3*).

La investigación realizada gira en torno a las vivencias de diferentes docentes. La muestra se basó en un total de 13 docentes de la ciudad de Zaragoza que se ofrecieron a colaborar en el estudio.

## **Indicadores**

1. Presencia o ausencia de síntomas: detectar la presencia o ausencia de síntomas a través de:
  - a. Síntomas físicos: detectar posibles síntomas físicos (dolor de cabeza, espalda, cuello, tensión muscular, problemas gastrointestinales, cansancio)
  - b. Síntomas emocionales, cognitivos y conductuales: descubrir posibles síntomas emocionales (irritabilidad, cambios de humor, sentimiento de cansancio mental, ansiedad), cognitivos (dificultad de concentración, deterioro de la memoria, preocupaciones constantes, problemas de sueño) o conductuales (absentismo laboral, disminución del rendimiento, aislamiento social). Además, detectar posibles cambios en la toma de decisiones debido a ello. (Respuestas físicas, cognitivas, emocionales y conductuales)
2. Posibles consecuencias: destacar las posibles consecuencias para el bienestar psicológico y el rendimiento en la realización de tareas y acciones profesionales. Qué impacto tiene la vivencia del estrés en la vida, en las relaciones sociales, en el cumplimiento de tareas, etc.
3. Presencia del síndrome de burnout: Por otra parte, existe el síndrome de burnout el cual se describe por diversos autores como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, visible en actitudes y sentimientos y sentimientos negativos hacia los

compañeros de trabajo y hacia el propio rol profesional, así como el sentimiento de agotamiento. (C. Maslach, P. Gil-Monte mezcladas)

4. Estrategias de prevención y gestión del estrés: qué estrategias tiene la persona para prevenir posibles situaciones de estrés, a corto y largo plazo, y cómo reacciona cuando existen este tipo de situaciones.

### 3. CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### Presencia de síntomas y daños en la muestra.

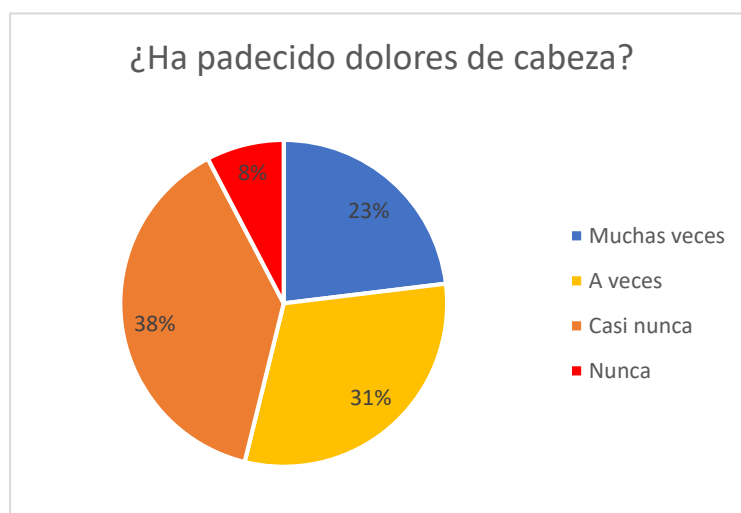
##### Cuestionario de Goldberg

Se han presentado una serie de preguntas basadas en el cuestionario de salud mental de Goldberg. Este se utiliza para evaluar los niveles de salud mental de los sujetos.



Podemos observar que la mayoría de los sujetos (62%), experimenta agotamiento y falta de energía al menos en alguna ocasión, mientras que una proporción menor (38%) rara vez experimenta estos síntomas.

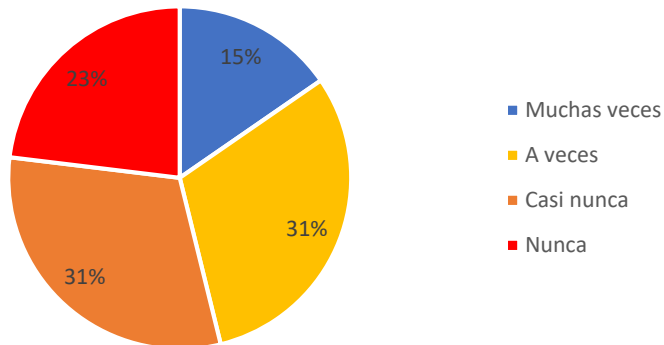
Este tipo de datos llama la atención, ya que es significativa la presencia de malestar en la muestra de sujetos, lo que alerta sobre la ocurrencia de estrés en la población encuestada.



Las respuestas a esta pregunta han sido variadas, destacando un 38% de personas que casi nunca padecen dolores de cabeza, frente a un 31% que padecen dolores de cabeza de vez en cuando y un 23% que los sufren con frecuencia.

Podríamos decir que, casi la mitad de los encuestados, (46%) rara vez o nunca experimentan dolores de cabeza, lo cual es un indicio positivo sobre su salud en este aspecto. Sin embargo, una parte significativa (54%) sufre de dolores de cabeza al menos ocasionalmente que sería un indicio negativo de posible síntoma de estrés.

Ha tenido sensación de opresión en la cabeza o de que la cabeza le va a estallar?

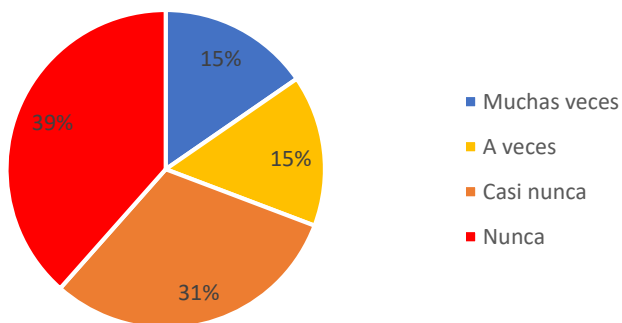


Se puede observar como la mayoría de sujetos (54%) nunca o casi nunca han sentido que la cabeza les va a estallar.

Por otro lado, aunque sea un porcentaje minoritario, llama la atención el 15% de personas que han tenido esta sensación en muchas

ocasiones, pudiendo ser un indicativo de que tienen un nivel de estrés elevado.

¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?

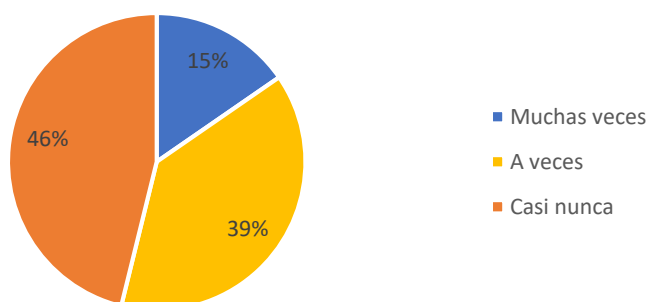


Las respuestas indican que un 39% de las personas nunca han experimentado oleadas de calor o escalofríos, y un menor porcentaje (31%) en pocas ocasiones han sufrido estos síntomas.

Los porcentajes indican que, en general, las oleadas de calor o escalofríos no son comunes

entre los sujetos, ya que más de dos tercios de ellos han indicado que “nunca” o “casi nunca” los han tenido.

¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?

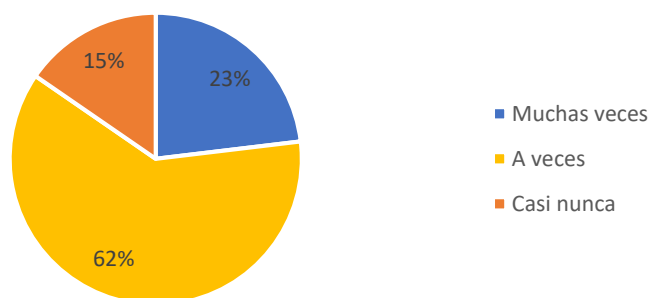


Tal y como se muestra, el porcentaje más alto del gráfico (46%) indica que los sujetos correspondientes casi nunca han perdido mucho el sueño por las preocupaciones laborales. Por otra parte, un porcentaje considerable

(39%) ha experimentado a veces esta situación y un porcentaje menor (15%) lo ha hecho mucho.

Llama la atención una parte significativa de las respuestas, que ha perdido el sueño por las preocupaciones en cierta medida (54% en total si unimos las categorías “muchas veces” y “a veces”). Esto indica que las preocupaciones de los sujetos afectan frecuentemente al sueño, lo que es indicador de la presencia de síntoma de estrés.

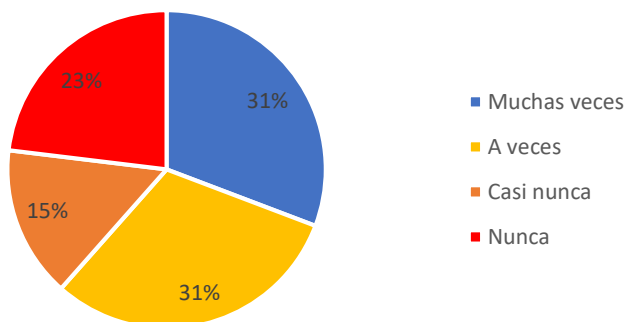
¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?



En este gráfico llama la atención la cantidad de sujetos que con cierta frecuencia se sienten agobiados y en tensión con relación a su trabajo. El 85% de los entrevistados sugiere que el estrés es una experiencia común (23% responde “muchas veces”

y 62% responde “a veces”). Esto puede ser un indicativo de estrés, pudiendo tener implicaciones significativas en su salud mental. Ningún sujeto ha respondido que nunca se siente agobiado o en tensión, la totalidad de los sujetos en alguna ocasión, más frecuentemente o menos, lo han hecho. Puesto que el estrés puede repercutir en la salud mental y física, es importante que las personas puedan acceder a recursos y estrategias para lograr manejarlo.

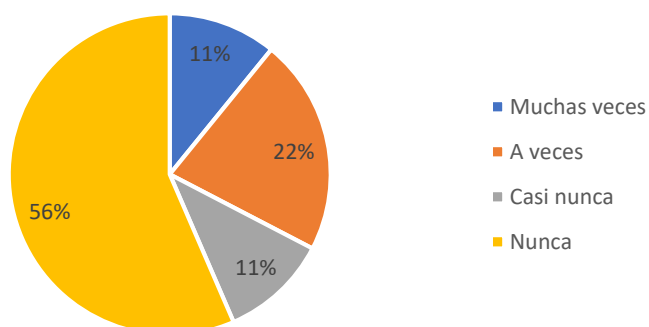
¿Ha sentido la sensación de "estar a punto de explotar" constantemente?



Al observar el gráfico podemos ver que un 62% (31% “muchas veces” y 31% “a veces”) de los entrevistados han sentido con cierta frecuencia la sensación de estar a punto de explotar. Este dato es muy significativo de la presencia de estrés.

Por otra parte, el resto (15% “casi nunca” y 23% “nunca”) indican que rara vez lo han sentido. Esto es un dato positivo, ya que estos sujetos no experimentan dicho sentimiento con frecuencia, lo que puede interpretarse como un indicativo de que están gestionando de una mejor manera el estrés o que se encuentran en un entorno menos estresante.

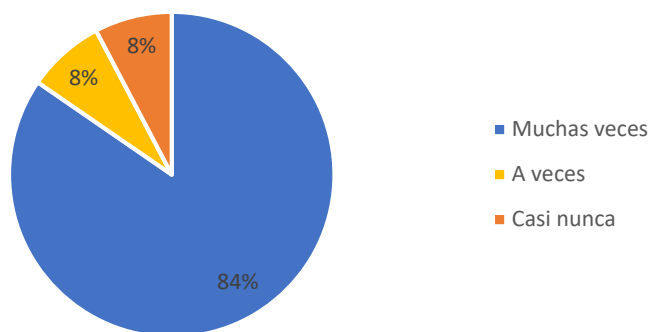
¿Ha tenido la sensación de que todo se le viene encima?



Este gráfico muestra datos bastante positivos, ya que un 67% de los entrevistados “nunca” o “casi nunca” han tenido la sensación de que todo se les viene encima. Esto puede reflejar que, a pesar del estrés manifestado en preguntas anteriores, estos parecen contar con la capacidad y las herramientas necesarias para manejar las preocupaciones y presiones diarias.

capacidad y las herramientas necesarias para manejar las preocupaciones y presiones diarias.

¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?



La respuesta a esta pregunta es bastante positiva, ya que, como podemos observar, la mayoría de respuestas (92%) indican que en muchas ocasiones o en algunas ocasiones sienten que su labor es útil.

También encontramos respuestas negativas que

indican que sienten que en pocas ocasiones desempeñan un papel útil en la vida (7,7%). Aunque es un porcentaje poco significativo, lo consideramos relevante, por cuanto visibiliza que una parte del profesorado encuestado no se siente útil en el desempeño de su rol profesional.

### Interpretación:

Al observar y analizar los gráficos correspondientes al indicador de presencia de síntomas y daños en la muestra, podemos decir que se detectan algunos síntomas en los sujetos.

Un porcentaje alto de los sujetos indica que se siente agotado y sin fuerzas con cierta regularidad (62%), además muchos indican también que pierden el sueño en numerosas ocasiones y que sienten agobio y tensión con frecuencia. Algo que llama la atención es que un porcentaje mayoritario (31% indican muchas veces, 31% a veces), expresan que tienen la sensación de “estar a punto de explotar” con cierta frecuencia. También se menciona que un 54% (23% muchas veces, 31% a veces) de los sujetos experimentan dolores de cabeza al menos en alguna ocasión.

Por otra parte, observamos también resultados positivos, ya que un gran porcentaje de los entrevistados (91,7%) manifiesta sentir que desempeñan un papel útil en la vida. Siguiendo con los datos positivos, se observa que existen síntomas que cierto porcentaje de sujetos no experimentan nunca o casi nunca, como pueden ser la sensación de opresión en la cabeza, oleadas de calor o la sensación de que todo se le viene encima.

En cuanto a las posibles consecuencias presentes en los entrevistados, se pueden apreciar que, en primer lugar, se observa que un 62% de los sujetos experimenta agotamiento y falta de energía ocasionalmente, esto puede llevar a una reducción en la productividad y con ello una mayor dificultad para realizar actividades cotidianas. Además, un 54% de los sujetos sufre en

ocasiones dolores de cabeza, lo que puede ser indicativo de estrés crónico y afectar así a la capacidad de concentración y al rendimiento.

Por otra parte, existen síntomas como la falta de sueño pueden llevar a problemas de salud como la hipertensión, la obesidad y trastornos del estado de ánimo. Al observar el gran porcentaje de sujetos que se sienten agobiados y en tensión con relación a su trabajo (85%), esto puede tener consecuencias como el agotamiento profesional (burnout), ansiedad y depresión. También, cabe mencionar que algunos datos positivos como sentir que desempeñan un papel útil en la vida, hace que los sujetos puedan sentirse útiles y valorados y esto es algo que podría contrarrestar en cierta manera algunos efectos negativos del estrés.

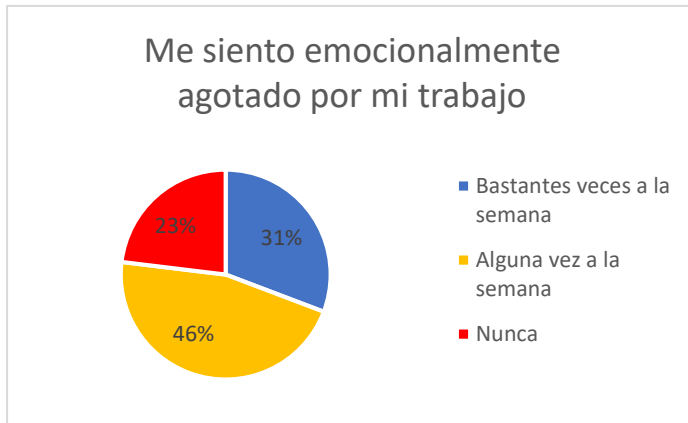
En cuanto a lo expresado en la encuesta Maslach Burnout Inventory, se puede observar que altos porcentajes se sienten cansados al principio y al final de la jornada laboral, lo que puede afectar a la vida personal y social, llevando a un bajo rendimiento laboral y aumentando la probabilidad de errores y accidentes, además de reducir la eficiencia y la capacidad para disfrutar el trabajo.

También se observa que un gran porcentaje (69%), comprende los sentimientos de sus alumnos, lo que podría derivar en una mejora del ambiente educativo, pero también puede ser algo que resulte agotador emocionalmente. Por otra parte, un tratamiento impersonal hacia los alumnos puede afectar de manera negativa en su desarrollo personal y académico.

Sentirse quemado en el trabajo puede tener como consecuencia el burnout, reduciendo así la eficacia y la satisfacción laboral. Pero también, la frustración en el ambiente laboral puede ser una fuente de estrés y afectar de manera negativa a la calidad de la enseñanza. Esto se podría contrarrestar con el porcentaje de sujetos que sienten que contribuyen positivamente a la educación (100%), lo que puede mejorar la motivación y reducir el estrés.

## **Presencia del Síndrome de Burnout.**

Aplicando la encuesta de Maslach Burnout Inventory, se trata de detectar la frecuencia e intensidad con las que está presente o no el síndrome de Burnout. Según las escalas mostradas en la encuesta, se puede medir el nivel de agotamiento, el nivel de conciencia personal sobre determinadas actitudes y la autoeficacia y autorrealización en el trabajo.

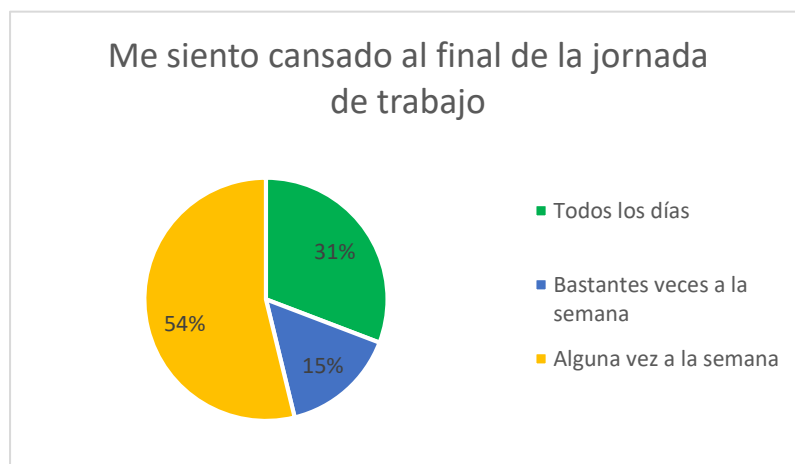


En cuanto a la primera pregunta, un porcentaje muy alto de los sujetos (46%) indican que alguna vez a la semana se sienten agotados de manera emocional por su trabajo, siguiendo con un porcentaje menor, pero significativo, un 31% de los entrevistados responden sentirse de

esa manera bastantes veces a la semana.

Por otra parte, existe una minoría de personas (23%) que mencionan nunca sentirse emocionalmente agotados.

Además, se debe señalar que la frecuencia del agotamiento emocional puede cambiar según la variedad de factores, como pueden ser la carga de trabajo, el ambiente laboral y el apoyo de los compañeros de trabajo y demás personal. Los sujetos que se sienten emocionalmente agotados varias veces a la semana podrían estar expuestos a niveles más altos de estrés y podrían tener beneficio de intervenciones para controlar el estrés o cambios en su entorno laboral. Por otro lado, el 23% de los entrevistados que nunca se sienten agotados emocionalmente, podría encontrarse en un entorno laboral de mayor apoyo o contar con mejores mecanismos para afrontar situaciones estresantes.



La mayoría de los sujetos (54%) indican sentirse alguna vez a la semana cansados al final de la jornada laboral. Esto puede indicar una tendencia generalizada a la fatiga, lo que puede estar relacionado con las exigencias diarias del trabajo, tanto

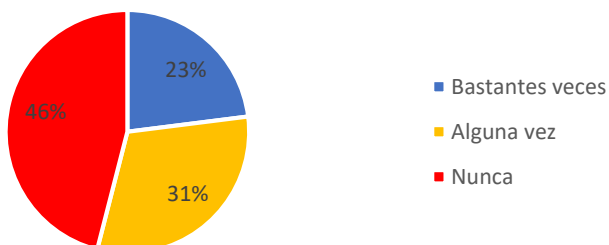
físicas como mentales.

Algo que llama la atención es que un gran porcentaje (31%), comenta que siempre se sienten cansados al final del día. Este dato es significativo y es algo que podría estar afectando a su rendimiento y bienestar.

Por otra parte, una minoría de las respuestas indica que los sujetos se sienten cansados al final de la jornada de trabajo con bastante frecuencia.

Los resultados mostrados en el gráfico pueden indicar la necesidad de tratar la fatiga en el trabajo como un problema recurrente en el entorno laboral. Para ello, se deberían considerar estrategias como gestionar de manera óptima el tiempo, realizar pausas más regularmente y abordar otras cuestiones para mejorar la salud de los trabajadores y, por tanto, aumentar su productividad.

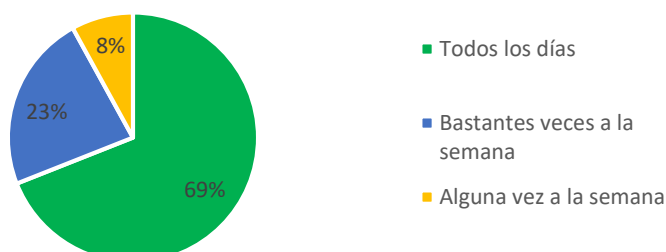
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado



El gráfico muestra que, aunque una gran parte de los entrevistados (46%) nunca se sienten fatigados al inicio de la jornada laboral, existe un porcentaje significativo de estos (54%) que sí manifiesta sentirse fatigado con cierta regularidad (alguna vez o bastantes veces).

Esto puede afectar en el rendimiento durante el día, algo a considerar para poder tratarlo ofreciendo estrategias como programas de salud, manejo del estrés o realizar descansos durante la jornada. De esta manera, si se aborda dicho tema, la salud general mejorará, lo que conducirá a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos

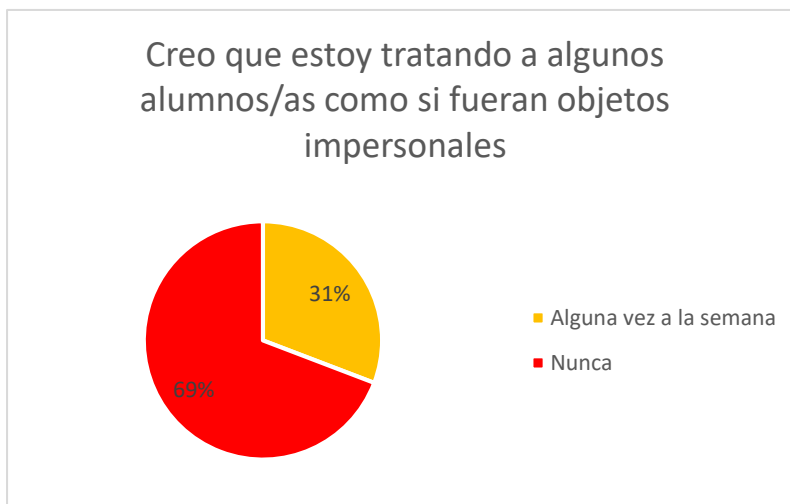


Las respuestas a esta pregunta son bastante positivas, ya que una gran mayoría (69%), responden tener facilidad para comprender los sentimientos de sus alumnos y alumnas. Por otra parte, hay una minoría

(31%) que indica comprender con cierta frecuencia como se siente el alumnado.

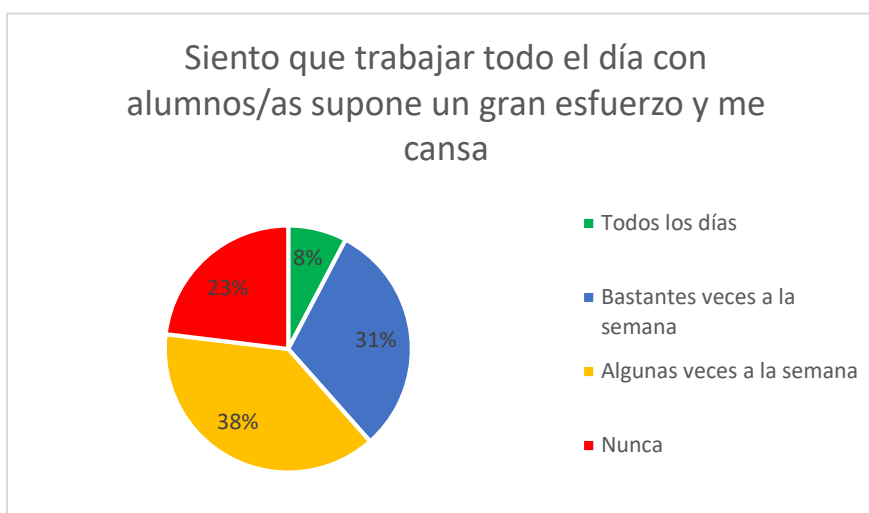
Esto puede sugerir que la empatía y la capacidad de los profesores para reconocer y comprender las necesidades y emociones de los estudiantes es bastante frecuente, lo que puede tener un efecto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo, hay un 8% que refiere hacerlo sólo alguna vez, por lo que habría que considerar que una parte de la muestra requiere mejorar en la comprensión del mundo emocional de su alumnado.



Aunque una gran mayoría de respuestas (69%) indican que nunca tratan a los alumnos como si fuesen objetos impersonales, debemos analizar las personas que alguna vez sienten que lo hacen, ya que es un hecho bastante importante.

Este 31% refleja una realidad que no se puede ignorar. El hecho de tratar a los alumnos de esta manera puede repercutir en su desarrollo personal y académico de manera negativa. Un docente debería hacer todo lo contrario, únicamente aportar cuestiones que hagan crecer al alumnado tanto personalmente, como de forma académica. Es muy importante llegar a comprender las razones que puede tener este comportamiento para poder proporcionar estrategias que promuevan un ambiente educativo positivo y respetuoso. Poder identificar las causas de los educadores para tratar a los alumnos de esta manera podría ayudar a mejorar la calidad de la enseñanza y aumentar el bienestar del alumnado.

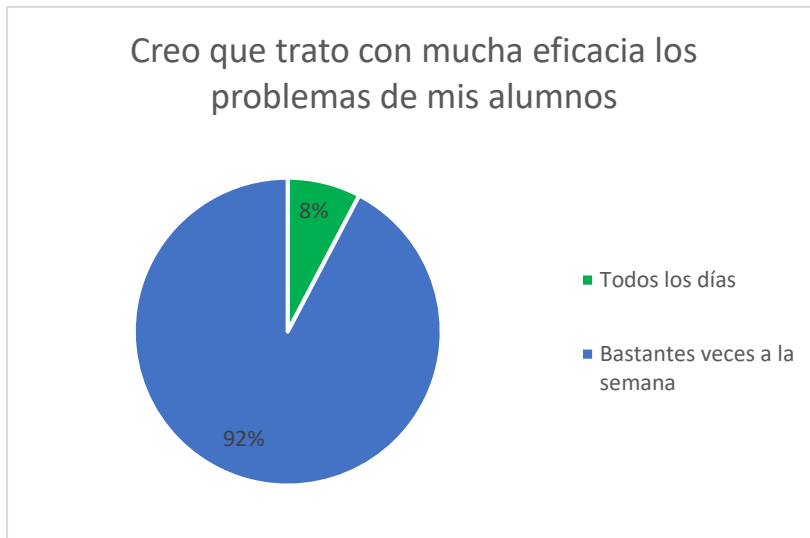


Podemos ver una gran variedad de respuestas en cuanto a esta pregunta. Una proporción considerable expresa que se siente cansado con frecuencia (todos los días o bastantes

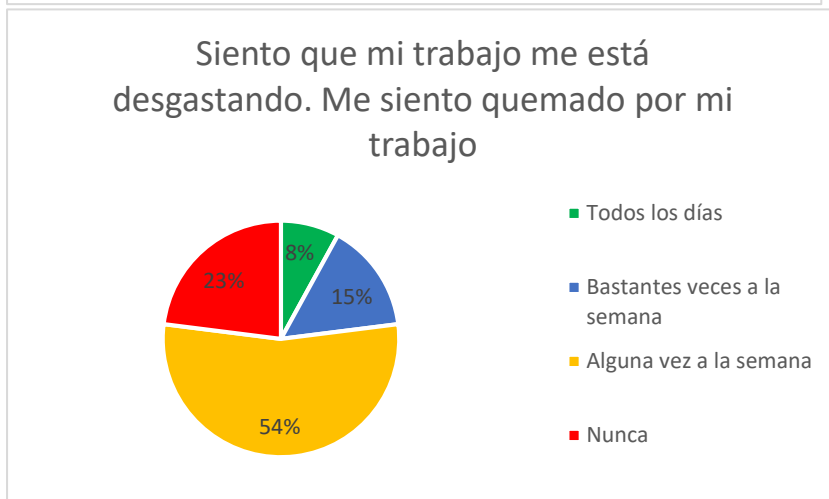
veces).

Para muchos de los entrevistados, supone un esfuerzo trabajar con alumnos, esto varía en cuanto a la intensidad y frecuencia, pero podemos decir que una gran mayoría se sienten de esta manera en al menos una ocasión. Esto podría ser útil para abordar cuestiones relacionadas

con el bienestar laboral, tratando de ofrecer apoyo a aquellos docentes que manifiesten altos niveles de cansancio.



Este gráfico muestra respuestas muy positivas, ya que con bastante frecuencia los entrevistados manifiestan sentir que tratan de una manera adecuada y útil los problemas que pueda presentar su alumnado

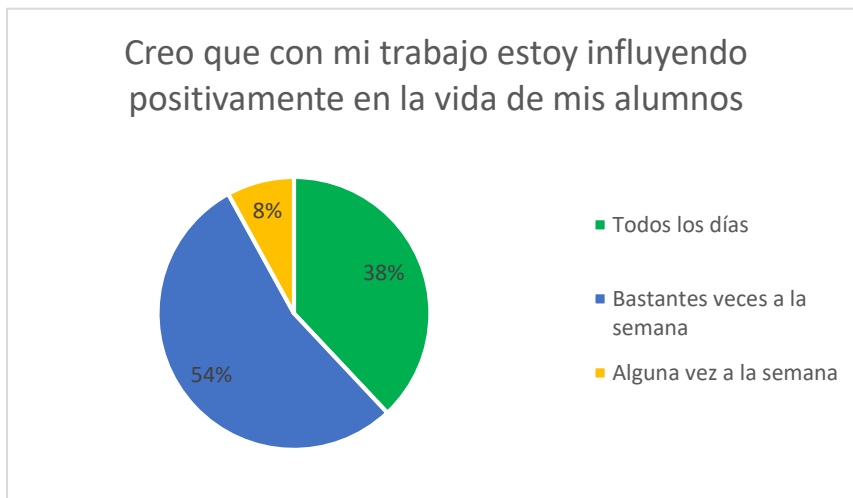


Si analizamos este gráfico, llama la atención la cantidad de personas que expresan al menos alguna vez sentirse quemadas por su trabajo y la sensación de que este les desgasta (77%)

Existe un porcentaje mínimo pero que destaca

por la importancia de la pregunta, un 8% se sienten quemados todos los días, añadiendo un 15% que lo hacen varias veces a la semana.

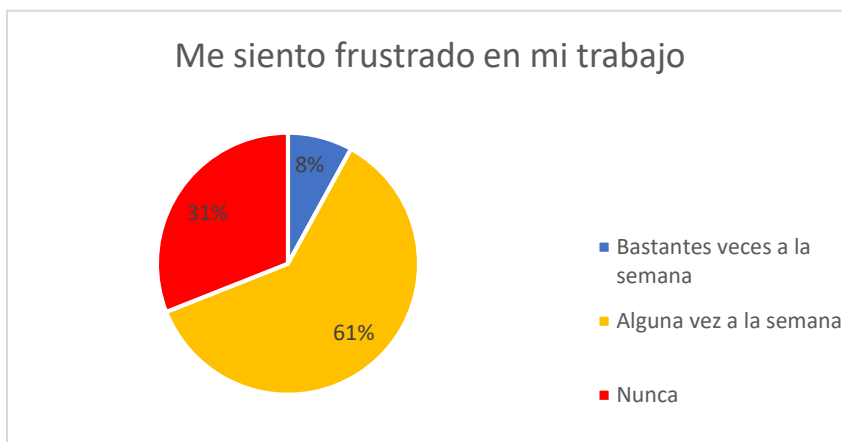
Únicamente hay un 23% de los entrevistados que nunca tienen esta sensación en su trabajo. Ante esto se debería identificar la o las causas de este desgaste y tratar de trabajarlas para mejorar esta sensación.



Las respuestas a esta pregunta son bastante positivas ya que, como se puede observar, la totalidad de los sujetos manifiesta sentir al menos en alguna ocasión que esta aportando cuestiones positivas a la

educación de su alumnado.

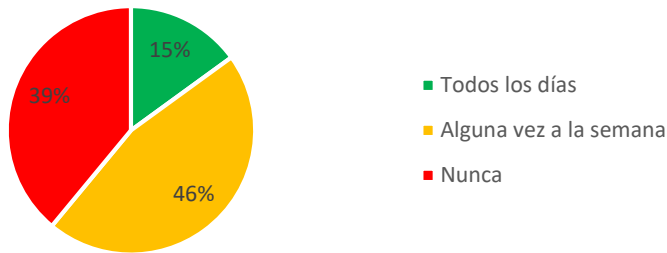
El hecho de sentir que se contribuye positivamente al crecimiento de los alumnos y alumnas es fundamental en la profesión docente, ya que puede ayudar a la motivación y le da sentido a la propia profesión. Además, esto indica que los métodos e instrumentos educativos están siendo efectivos y tienen un impacto adecuado en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes.



En el siguiente gráfico se percibe una gran variedad de respuestas. Existe un 69% de los entrevistados que con cierta frecuencia se sienten frustrados en el trabajo (Bastantes veces y alguna vez a la semana).

Por otra parte, el resto de los sujetos (31%) nunca lo hacen. Estos resultados pueden ser debidos a la carga de trabajo, no contar con los recursos adecuados, o no saber responder a posibles situaciones estresantes que se puedan presentar.

### Trabajar directamente con alumnos me produce estrés



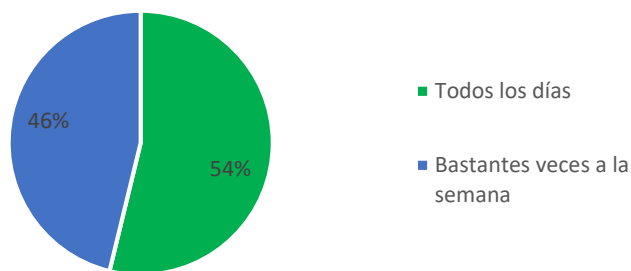
El hecho de que un 61% de los docentes (Todos los días (15%) y alguna vez (46%)) responden sentirse estresados en al menos una ocasión a la semana, puede sugerir que el trabajo directo con niños y niñas es una fuente de estrés

significativa en esta profesión.

El 39% restante que no siente que el alumnado le produzca estrés, podría contar con las estrategias adecuadas para manejarlo o trabajar en entornos que tengan pocos elementos estresantes.

La proporción de los docentes que experimentan estrés puede indicar la necesidad de programas de apoyo para ayudar a manejar el estrés y dotar a los sujetos de estrategias que lo reduzcan.

### Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as

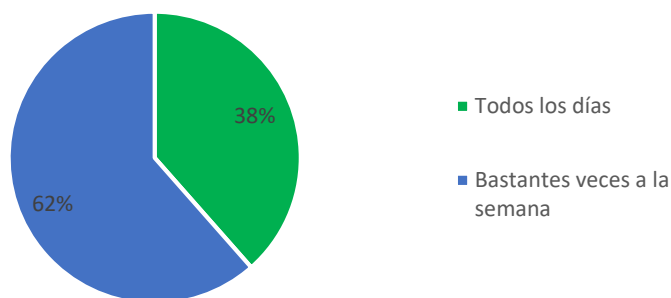


Las respuestas a esta pregunta son muy positivas, ya que, los docentes que responden indican que, con bastante frecuencia o todos los días se sienten capaces de crear un clima agradable en el aula, lo que resulta beneficioso para su

alumnado.

Esto no solo puede mejorar la experiencia educativa, sino que crea un entorno en el que el alumnado se puede sentir seguro y con motivación para seguir aprendiendo.

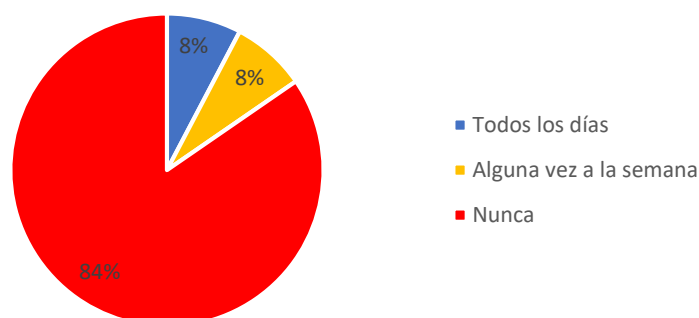
### Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis alumnos



Este gráfico muestra que existe una alta motivación en los entrevistados. Los docentes que sientan esto todos los días probablemente experimenten menos estrés y así encuentran una razón diaria para disfrutar de su trabajo.

Aunque la mayoría de los sujetos se sienten motivados frecuentemente, la falta de una motivación diaria si fuese constante podría ser un área a estudiar más a fondo para ayudar a reducir el estrés y mejorar el bienestar general.

### Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades

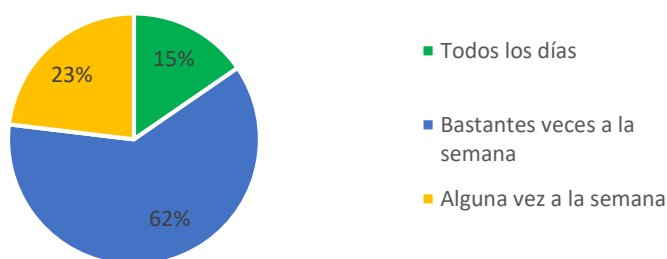


Este gráfico muestra una gran mayoría de docentes que no se sienten al límite de sus posibilidades nunca (84%), lo que resulta un dato muy positivo.

El resto manifiesta sentirse de esa manera en alguna ocasión, uno de los porcentajes (8%) indica

que lo hace todos los días. Esto debería de ser tratado y trabajado, ya que la sensación constante de estar al límite puede tener consecuencias negativas, no solo para el propio docente, sino también para el alumnado.

### En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma



La totalidad de los entrevistados indica que al menos alguna vez tratan los problemas con mucha calma. Destacando la frecuencia con la que lo hacen, un porcentaje muy alto lo hacen con bastante frecuencia o todos los días

(77%). Esto destaca la importancia de una competencia fundamental para los docentes como puede ser la calma.

El desarrollo de esta habilidad contribuye a un ambiente más positivo y menos estresante, ayuda a servir de modelo para el estudiante y colabora en tener una buena salud mental ayudando a manejar el estrés de manera diaria.

#### **Resumen:**

La prueba permite constatar la presencia de estrés y síndrome de burnout en la muestra investigada. Los datos indican que, aunque muchos docentes experimentan agotamiento y estrés, también podemos destacar una alta empatía, eficacia profesional y capacidad para mantener un clima de aula positivo. Sin embargo, las altas tasas de agotamiento y estrés sugieren la necesidad de intervenciones para mejorar el bienestar docente, como programas de manejo del estrés, mejoras en el ambiente laboral, y estrategias para balancear la carga de trabajo. Implementar estas medidas podría reducir el burnout y mejorar tanto la salud de los docentes como la calidad educativa. Es importante que las instituciones educativas reconozcan estos problemas y tomen medidas proactivas para apoyar a los docentes y garantizar un futuro más saludable y eficaz para todos los involucrados en el proceso educativo.

## **Estrategias de prevención y gestión del estrés**

Para detectar las estrategias con las que cuentan los sujetos para prevenir posibles situaciones de estrés, tanto a corto como a largo plazo, además de valorar la forma en que reacciona a este tipo de situaciones, se han planteado un total de 12 preguntas a las que los sujetos podían resolver de manera libre.

### 1. ¿Cómo manejas situaciones imprevistas que puedan llegar a ser estresantes?

A esta pregunta la mayoría de sujetos han respondido que tratan de mantener la calma, un porcentaje menor indica que tratan de buscar soluciones a estos problemas y también se mencionan cuestiones como buscar el lado positivo, improvisar o buscar ayuda. También se menciona en una ocasión que utilizan música para tratar de manejar estas situaciones además de buscar una buena comunicación.

### 2. ¿Qué actividades te ayudan a relajarte después de un día estresante?

Un gran porcentaje de los entrevistados menciona como principal actividad para relajarse el deporte, un número ligeramente menor habla sobre la importancia de relacionarse con su familia y amigos, además también se menciona en varias ocasiones la música, la lectura y el descanso. En una ocasión también se citan actividades relajantes como el yoga o el pilates.

### 3. ¿Qué estrategias utilizas para resolver posibles situaciones desafiantes?

Las estrategias que más se mencionan, en primer lugar, es tratar de mantener la calma, y en segundo realizar autoanálisis, tratando de encontrar estrategias que les sirvan en ese tipo de situaciones. Por otra parte, en alguna ocasión se nombra la organización, improvisación, el refuerzo positivo o utilizar la técnica causa-efecto. También se añaden cuestiones como la empatía, comunicación y la formación. Otra persona también menciona la importancia de buscar ayuda si es necesario. Estas estrategias combinadas pueden ayudar a manejar de una mejor manera y efectivas situaciones estresantes, promoviendo un enfoque más equilibrado y efectivo para hacerlo.

### 4. ¿Tienes alguna técnica de respiración o relajación que encuentres útil?

La mayoría de sujetos (7 personas) no cuentan con ninguna técnica de respiración o relajación. Por otro lado, el resto, mencionan que, si utilizan alguna técnica en ocasiones, como por ejemplo el mindfulness, la meditación o la pelota anti estrés. Estas técnicas se utilizan con el propósito de reducir el estrés y aumentar el bienestar emocional. El mindfulness se define como

una tendencia a tomar conciencia de las propias experiencias internas y aceptarlas sin juzgarlas. Por otro lado, si hablamos de la meditación, esta se basa en auto observarse, tanto de manera sensorial, cognitiva o emocional. Además, la pelota anti estrés es una herramienta física que puede ayudar a canalizar la tensión mediante la presión de esta.

5. ¿Has probado alguna vez técnicas de meditación o mindfulness para gestionar el estrés?

Dentro de la totalidad de los entrevistados, 7 personas mencionan que alguna vez han probado alguna técnica para gestionar el estrés. A pesar de estas experiencias positivas, el resto indican que no han probado este tipo de técnicas, destacando el caso de un sujeto que expresa que las técnicas no son universales y no sirven para todo el mundo, subrayando la importancia de encontrar métodos personalizados para poder manejar el estrés.

6. ¿Cómo manejas las preocupaciones o pensamientos negativos en la vida diaria?

Dentro de las respuestas a esta pregunta, las cuestiones que más se mencionan para manejar las preocupaciones de la vida diaria son pensar en positivo y tratar de buscar una solución al problema existente. El pensamiento positivo puede ayudar a adaptarse a situaciones adversas y poder identificar oportunidades y desafíos, mientras se buscan soluciones que brinden control.

Por otro lado, también se habla en varias ocasiones de mantener la calma y tratar de desconectar. El hecho de mantener la calma, puede ayudar a reducir el estrés, facilitando tomar decisiones y buscar soluciones más efectivas. En una ocasión se habla de la importancia de las relaciones sociales para lidiar con este tipo de pensamientos, estas pueden proporcionar apoyo emocional, lo que puede ser esencial para convivir con las preocupaciones del día a día. Poder hablar con amigos, familia o compañeros de trabajo puede aportarnos muchas cuestiones positivas, estos nos ofrecen distintas perspectivas y alivio emocional.

7. ¿Cómo te organizas para evitar sentirte abrumado/a por las responsabilidades?

La mayoría de los sujetos mencionan la importancia de la organización para evitar sentirse abrumados en su día a día. Tener un calendario actualizado, hacer listas con las tareas a realizar y establecer prioridades son cuestiones que ayudan a manejar el tiempo de una forma más óptima además de a reducir el estrés.

Por otra parte, se menciona la anticipación, varios de los sujetos tratan de adelantarse a posibles situaciones estresantes para así contar con recursos para lidiar con ellas. Esta situación les brinda una sensación de control y tranquilidad ante los sucesos inesperados, ya que planifican con antelación, identifican posibles obstáculos que puedan aparecer y preparan soluciones alternativas a ellos.

Además, se habla también del optimismo y de tratar de esforzarse más diariamente. Teniendo una actitud positiva, los sujetos pueden aceptar la posibilidad de mejora continua, esto les ayuda a mantenerse motivados y afrontar los desafíos con optimismo. Esto no solo mejora el estado de ánimo, sino que también ayuda a tener una mayor dedicación y esfuerzo en las actividades diarias, lo que lleva a tener buenos resultados, y con ello a la satisfacción personal.

8. ¿Qué recursos o herramientas encuentras útiles para mantenerte enfocado/a y calmado/a durante el día?

Varios de los sujetos indican que no cuentan con ninguna herramienta para mantenerse enfocados y calmados en su día a día. Algunos mencionan el positivismo y la autorregulación como estrategias para trabajar en su salud mental. También se habla de la organización como una herramienta clave para lidiar con el estrés y las responsabilidades diarias. Sin embargo, en contraste, un sujeto menciona la improvisación como recurso principal, tratando de resolver las situaciones estresantes en el momento en el que aparecen.

Otros indican que utilizan recursos como la meditación, la música, o la respiración. Estas actividades pueden ayudar a reducir la ansiedad. En el caso de la meditación, se ha demostrado que reduce el estrés y contribuye a una mejor concentración. La música puede ayudar a relajarse diariamente y cambiar el estado de ánimo. Por otro lado, trabajar la respiración puede ser una técnica eficaz para calmar la mente y reducir el estrés físico.

9. ¿Has realizado algún cambio en tu entorno o estilo de vida recientemente con el objetivo de reducir el estrés?

La mayoría de los sujetos indican que no han realizado ningún cambio de manera reciente, pero en un caso, se indica que cree que debería realizarlo. En el caso de las personas que mencionan haber modificado cuestiones de su vida para reducir el estrés, se habla de recursos como el deporte, el yoga o la reorganización. Estos cambios incluyen incorporar ejercicio diario, practicar yoga regularmente y reorganizar los espacios personales y laborales para crear un ambiente más positivo y menos estresante que ayude a aumentar el autocontrol y el bienestar.

El ejercicio diario no solo es bueno para el cuerpo, sino también para la salud mental, mientras que el yoga combina técnicas de respiración y meditación que ayudan a tener más tranquilidad. Sin embargo, reorganizar su espacio, rutinas y cuestiones diarias puede crear un ambiente más organizado y productivo, haciendo que sea más fácil concentrarse y realizar las tareas pertinentes.

10. ¿Cómo gestionas el equilibrio entre el trabajo y tu vida personal?

La mayoría de los sujetos indican que intentan dedicar tiempo a ambas partes, tratando de buscar un equilibrio entre ellas. Además, se habla también de la separación entre trabajo y vida personal, pudiendo relacionarse con lo mencionado anteriormente.

Por otro lado, se menciona la eficacia, los sujetos tratan de buscar los recursos adecuados a las situaciones que se presentan. Esto incluye no solo conocer las herramientas y técnicas adecuadas, sino también saber cuándo y cómo utilizarlas de forma eficaz. Relacionado con esto aparece también la adaptación, adecuando cada recurso de la manera necesaria. Es esencial tener la capacidad de adaptarse a cada situación para poder gestionar tanto las habilidades personales como laborales.

En dos casos se muestran respuestas negativas, indicando que se gestiona mal el equilibrio entre la vida laboral y la personal. Estas personas afirman que les resulta difícil establecer límites claros, lo que provoca estrés e insatisfacción. Este desequilibrio puede tener efectos negativos en la vida personal de los sujetos, además de disminuir la productividad en las tareas diarias.

11. ¿Tienes personas con quienes hablar sobre tus preocupaciones y problemas?

La totalidad de los entrevistados afirman tener personas para poder hablar de sus problemas y preocupaciones del día a día. Entre ellos se incluyen familia, amigos, compañeros de trabajo, ...

Esta red de apoyo les brinda un espacio seguro para poder expresarse y hablar de sus preocupaciones, recibiendo consejos acerca de estas. Es esencial para el propio bienestar emocional la existencia de este tipo de relaciones, ya que facilitan el manejo del estrés y contribuyen al sentido de pertenencia y comprensión. La diversidad en la red de apoyo también es importante, pudiendo acudir a diversas personas según el tipo de inquietud o problema.

## 12. ¿Buscas apoyo en alguien cuando te sientes abrumado/a

La mayoría de los sujetos menciona que buscan apoyo de manera diaria para lidiar con sus problemas y preocupaciones. Por ejemplo, se menciona al entorno cercano, la ayuda de un profesional, o el apoyo entre compañeros.

El entorno cercano, que incluye a la familia y los amigos, desempeña un papel importante a la hora de brindar apoyo emocional, ayudando a las personas a sentirse comprendidas y acompañadas. Por otra parte, la ayuda de un profesional como un psicólogo es vital para quienes necesitan técnicas más específicas para gestionar el estrés y la ansiedad. Además, el apoyo entre compañeros, en cualquier entorno, proporciona un espacio para compartir experiencias y recursos para lidiar con situaciones estresantes. Esto proporciona un sentido de pertenencia y de bienestar que es crucial para una buena estabilidad emocional.

Esta búsqueda de apoyo diario refleja la importancia de contar con una red de apoyo diversa que pueda satisfacer las necesidades emocionales y psicológicas de los sujetos.

### **Resumen:**

A partir del análisis de estas entrevistas podríamos decir que las estrategias de prevención y gestión de estrés que se han identificado, abarcan distintas técnicas y enfoques que resultan útiles para los sujetos, desde la organización y planificación, hasta las actividades físicas y de relajación. Para el manejo de situaciones imprevistas los entrevistados cuentan con estrategias como mantener la calma, buscar soluciones, buscar ayuda y comunicación o usar música y tratar de encontrar el lado positivo.

Como actividades de relajación los sujetos mencionan el deporte, la música, la lectura, el yoga o pilates y las relaciones sociales, pasar tiempo con familia y amigos también se considera importante para la relajación. Además, se mencionan algunas técnicas como el mindfulness o la meditación para reducir el estrés, así como la pelota anti estrés y la respiración profunda. Por otra parte, existen también recursos y herramientas que hacen que los sujetos estén enfocados y calmados, por ejemplo, la meditación la música, la respiración, también la autorregulación y el positivismo.

Para el manejo de pensamientos negativos se indica la importancia de adoptar una perspectiva positiva y así poder adaptarse a situaciones adversas, pero también mencionan como esencial desconectar y mantener la calma y apoyarse en amigos y familia para poder obtener distintas perspectivas y apoyo emocional.

Para gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, los sujetos intentan establecer límites claros entre ambas áreas, utilizan recursos para mantener el equilibrio y adaptarse a las circunstancias, y se apoyan en personas cercanas para hablar de sus preocupaciones y problemas.

Además, se mencionan distintas estrategias para resolver situaciones desafiantes como el autoanálisis para encontrar estrategias útiles, la organización y planificación para anticiparse a posibles problemas, el refuerzo positivo, la empatía, improvisación ... En cuanto a la organización, cuentan con recursos como calendarios, listas de tareas o establecen prioridades.

También se menciona la obtención de apoyo psicológico, algo esencial si los sujetos se sienten estresados o agobiados. Es importante que las personas utilicen una combinación de estas estrategias para gestionar eficazmente el estrés y así mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. También, adaptar estas estrategias a las necesidades individuales es fundamental para aumentar su eficacia.

## **CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL.**

El análisis presente sobre el estrés docente en la educación actual que se ha realizado en este TFG, muestra que los docentes están expuestos a una variedad de factores estresantes que repercuten tanto en su bienestar personal como en su desempeño profesional. Las entrevistas y cuestionarios analizados muestran que los docentes utilizan una variedad de estrategias para afrontar el estrés, que incluyen desde la organización y planificación hasta actividades físicas y de relajación.

Existe una presencia significativa de estrés en la muestra analizada, que se evidencia por síntomas físicos y psicológicos:

- El 62% de los sujetos experimenta agotamiento y falta de energía en alguna ocasión.
- Un 54% sufre de dolores de cabeza al menos ocasionalmente.
- El 15% ha sentido que la cabeza les va a estallar en muchas ocasiones.
- El 54% ha perdido el sueño por preocupaciones laborales en cierta medida.
- El 85% se siente agobiado y en tensión con relación a su trabajo.

El Síndrome de Burnout está presente en la muestra, afectando el rendimiento laboral y la vida personal de los sujetos:

- Altos porcentajes se sienten cansados al principio y al final de la jornada laboral.
- Un 69% comprende los sentimientos de sus alumnos, lo cual puede resultar agotador emocionalmente

Además, se han detectado distintos factores que desencadenan el estrés en la muestra, entre ellos: la sobrecarga de trabajo y responsabilidades, la interacción constante y problemática con otras personas y las preocupaciones continuas sobre el desempeño y las responsabilidades.

Por otra parte, los sujetos han manifestado síntomas tanto físicos, como psicológicos y conductuales:

- Síntomas físicos:
  - o Dolores de cabeza.
  - o Sensación de agotamiento y falta de energía.
  - o Oleadas de calor o escalofríos en menor medida.
- Síntomas psicológicos y conductuales:
  - o Agotamiento emocional.
  - o Pérdida de sueño por preocupaciones.

- Sentimiento de agobio y tensión.
- Irritabilidad y cambios de humor

Por otro lado, los resultados obtenidos de las entrevistas indican que los docentes emplean técnicas como el deporte, la música, lectura o el yoga para relajarse, además de herramientas como la meditación, el mindfulness y la respiración profunda para reducir la ansiedad y el estrés. La mayoría de los docentes cuentan con redes de apoyo sólidas, pero también se apoyan en profesionales para gestionar de una manera más óptima el estrés.

Algunos docentes encuentran dificultades para equilibrar la vida personal y profesional, lo que puede resultar en estrés e insatisfacción. Algo esencial es establecer límites claros y la adaptabilidad y el autoanálisis son claves para poder encontrar estrategias que ayuden a resolver posibles situaciones desafiantes. Mantener una actitud positiva y buscar la mejora continua ayuda a los docentes a mantenerse motivados y afrontar desafíos con una mayor resiliencia.

Durante el transcurso de este estudio, ha quedado claro que el estrés docente es un problema que requiere un enfoque desde varias perspectivas para gestionarlo de manera efectiva. Las estrategias mencionadas por los encuestados brindan información relevante sobre cómo los docentes pueden mantener un equilibrio saludable entre su vida profesional y personal. Creo que es importante que las instituciones educativas implementen programas de apoyo y capacitación que incluyan técnicas de manejo del estrés y promoción de la salud. Además, se debe fomentar una cultura de apoyo mutuo entre los docentes para crear un ambiente más colaborativo y menos estresante. Este estudio no sólo proporciona información importante sobre las causas del estrés docente y cómo abordarlo, sino que también destaca la necesidad de un enfoque más estructurado y sistemático para abordar este problema en la educación. La implementación de cambios organizacionales que promuevan el bienestar docente puede tener un impacto significativo en la calidad de la educación y la satisfacción profesional docente.

Un aspecto particularmente relevante es la necesidad de una mayor individualización en las intervenciones de manejo del estrés. Cada docente enfrenta desafíos únicos y las soluciones deben adaptarse a las necesidades individuales. Esto incluye todo, desde horarios flexibles hasta proporcionar recursos específicos para el desarrollo personal y profesional. Del mismo modo, es importante destacar el papel de la tecnología en la gestión del estrés. Las herramientas digitales y las plataformas en línea brindan apoyo adicional a los docentes al facilitar el acceso

a recursos de bienestar y permitir una comunicación más eficiente entre compañeros. La integración de nueva tecnología agiliza el seguimiento de la salud de los docentes y proporciona datos valiosos para mejorar continuamente las estrategias de apoyo.

En resumen, el estrés docente es real y todos los que intervienen en el sistema educativo deben abordarlo con seriedad y dedicación. Los resultados de este TFG proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y actividades prácticas que puedan mejorar significativamente la vida de los docentes y, a su vez, la calidad de su educación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, L. (1999). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En Delgado, J y Gutiérrez, J Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid. Editorial Síntesis. pp. 225-239

Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.

Fernández, A. (2019). Estrés laboral en el ámbito educativo: Causas y soluciones. Editorial Educativa.

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.

García, P. (2022). Desafíos en la práctica docente contemporánea. Editorial Educativa.

Gil, P. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15, 261-268.

Greenglass, E. R., Burke, R. J. y Konarski, R. (1998). Components of burnout, resources, and gender-related differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1088-1106.

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.

Juárez-García, A. (2015). Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos. Plaza y Valdés.

Karasek, R. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol*, 3(4), 322-355. doi: 10.1037//1076- 8998.3.4.322.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*, 55(3), 234-247.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Lemos, S. (1996). Evaluación psicométrica de riesgos para la salud. En G. Buéla-Casal, V.E. Caballo y J.C. Sierra (Dir.), *Manual de Evaluación en Psicología Clínica y de la Salud* (pp. 1003-1044). Madrid: Siglo XXI
- Llanque, P. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en el personal de salud de la unidad de quemados” Hospital de Clínicas ciudad de La Paz” *Revista de Investigación Psicológica*, 12,93-115
- López, R. (2020). *La carga administrativa en la enseñanza: Un análisis de su impacto*. Ediciones Académicas.
- Martínez, J. (2021). *Recursos y apoyo en la educación: Claves para un entorno saludable*. Publicaciones Educativas.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981): The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California, USA: Palo Alto
- McEwen, B. S., & Stellar, E. (1993). Stress and the individual: Mechanisms leading to disease. *Archives of Internal Medicine*, 153(18), 2093-2101.
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Muñoz Martínez, I. M. (2016). Estrés laboral: Revisión en el periódico “El Mundo”. *Revista Española de Comunicación en Salud.*, 29-34.
- Muñoz, P.E., Vázquez, J.L., Rodríguez-Insausti, F., Pastrana, E. y Varo, J. (1979). Adaptación española del General Health Questionnaire (GHQ) de D.P. Goldberg: Un método de identificación de casos psiquiátricos en la comunidad. *Archivos de Neurobiología*, 42, 139-158

Palacios Sánchez, B. M., & Pernas Álvarez, I. A. (2019). ESTRÉS Y BURNOUT EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(Especial).

Pasca, R., & Wagner, S. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the canadian multicultural workplace. *Soc Indic Res*, 109(3), 377-393.

Pérez, S. (2022). *Desarrollo profesional docente: Estrategias para la mejora continua*. Ediciones Pedagógicas.

Redó, N. A. (2017). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa y Psicopedagógica/Revista de Investigación Psicoeducativa*, 7(18). <https://doi.org/10.25115/ejrep.v7i18.1324>

Román J. "Burnout" o síndrome del estrés asistencial. *Protección y Seguridad*, Bogotá 2001; 47 (2): 7-14.

Ruiz, M. (2018). *La carga emocional del docente: Retos y estrategias de afrontamiento*. Editorial Psicopedagógica.

Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: an analysis of the mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(19), 2486-2502. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.1003085>

Sánchez, D. (2020). *Expectativas y realidades en la enseñanza: Un estudio de caso*. Editorial Escolar.

Stonner, J. y Freeman R. (1994). *Administración*. Edit. Prentice Hall. México

Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. Routledge.

Uchino, B. N. (2004). *Social support and physical health: Understanding the health consequences of relationships*. Yale University Press.

Vélez Restrepo, O. (2003) *Reconfigurando el Trabajo Social*. Buenos Aires. Espacio Editorial

## ANEXOS

### Anexo 1

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo				
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo				
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.				
Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.				
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.				
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.				
Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.				
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.				
Me siento con mucha energía en mi trabajo				
Me siento frustrado/a en mi trabajo.				
Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.				
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.				
Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.				
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.				
En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.				

Anexo 2

¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?				
¿Ha padecido dolores de cabeza?				
¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?				
¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?				
¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?				
¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?				
¿Ha sentido la sensación de “estar a punto de explotar” constantemente?				
¿Ha tenido la sensación de que todo se le viene encima?				
¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?				

### *Anexo 3*

1. ¿Cómo manejas situaciones imprevistas que puedan llegar a ser estresantes?
2. ¿Qué actividades te ayudan a relajarte después de un día estresante?
3. ¿Qué estrategias utilizas para resolver posibles situaciones desafiantes?
4. ¿Tienes alguna técnica de respiración o relajación que encuentres útil?
5. ¿Has probado alguna vez técnicas de meditación o mindfulness para gestionar el estrés?
6. ¿Cómo manejas las preocupaciones o pensamientos negativos en la vida diaria?
7. ¿Cómo te organizas para evitar sentirte abrumado/a por las responsabilidades?
8. ¿Qué recursos o herramientas encuentras útiles para mantenerte enfocado/a y calmado/a durante el día?
9. ¿Has realizado algún cambio en tu entorno o estilo de vida recientemente con el objetivo de reducir el estrés?
10. ¿Cómo gestionas el equilibrio entre el trabajo y tu vida personal?
11. ¿Tienes personas con quienes hablar sobre tus preocupaciones y problemas?
12. ¿Buscas apoyo en alguien cuando te sientes abrumado/a?