

El estrés del docente y medidas de afrontamiento para evitar el *teacher burnout*

Samantha Paz y Miño

Introducción

El desarrollo profesional docente se ha convertido en una necesidad para la sociedad con el fin de alcanzar mayor calidad educativa a través de un talento humano mayor capacitado. A los profesores se los considera como base para el logro de los aprendizajes en el aula (Verzud 2009, 10). De igual forma, como lo menciona Jaramillo (2021, 15), la profesionalización docente tiene un impacto significativo en la praxis educativa, por esa razón debe ser riguroso. Adicional, para que toda iniciativa de desarrollo profesional se origine, parte de las necesidades de los estudiantes al ser beneficiarios directos en el proceso de enseñanza-aprendizaje Verzud (2009, 11), al comprender la influencia de la formación del docente en la educación, surge la necesidad de desarrollar espacios donde se promueva la reflexión, flexibilidad y aprendizaje. Menciona que existen tres tipos de aprendizajes y estos pueden ser pedagógicos, personales e institucionales. Los aprendizajes pedagógicos refieren a todos los conocimientos que se obtienen en la praxis educativa; con referencia a los institucionales que se generan a través del trabajo colaborativo, y, finalmente, los aprendizajes personales. En Ecuador existe una variedad de instituciones que ofrecen varias capacitaciones a nivel institucional y pedagógico. Al contrario, de los aprendizajes personales dirigidos a la formación del profesorado, lo que permite reconocer que existe una necesidad latente en relación al bienestar tanto físico y emocional del docente ecuatoriano; a pesar que en la misma Reforma de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se menciona en el art. 12, que reemplaza al art. 10:

Art. 10.- Los y las docentes del sector público tienen los siguientes derechos:
1. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral

que serán prestados por organismos y entidades competentes". (LOEI 2021, art. 10)

Es decir, a nivel de reformas se reconoce la necesidad de que parte de los derechos de los docentes corresponda a tener salud integral, con esto también se identifica que sí se requiere que se haga cumplir la ley con el fin de que apoye a que el docente no solo cumpla sus obligaciones, también se ejerza sus derechos. El docente, como cualquier otro ser humano, por la exigencia de su trabajo tiende a sufrir estrés; esto puede ser concebido como una experiencia de emociones negativas y desagradables que se desencadenan de su trabajo en la docencia (Kyriacou 2003, 18). Por esta razón, se plantea una formación dirigida a la estabilidad física y emocional del docente. Existen varios modelos de desarrollo docente, como Kennedy (2005), los cuales presentan varios enfoques, beneficios y áreas de mejora que pueden aplicarse en docentes de educación superior. Al contrario, de modelos que se contextualicen a la realidad del docente de nivel primaria y secundaria, que representa una profesión de mucha exigencia por su nivel de responsabilidad y dedicación con los integrantes de la comunidad educativa, como son niños/as, jóvenes en edades difíciles, representantes y el mismo ambiente de trabajo (Calera et al. 2002, 51). Con el fin de concientizar que el estrés es un tema que requiere atención dentro de la profesionalización porque un profesor saludable representa y brinda soporte tanto a nivel emocional como académico a sus estudiantes, existen cada vez en aumento investigaciones y estrategias de afrontamiento para prevenir un posterior *teacher burnout* (Antonio et al. 2004, 602). El *burnout* se origina en los docentes que son considerados como grupo de riesgo, cuando el estrés se convierte en crónico y el individuo no pueda afrontarlo de manera adecuada; es decir que la capacidad de respuesta del individuo es nula y generan cambios a nivel físico y psicológico (Zavala 2008, 71).

Descripción de la investigación donde se basa la propuesta

Este trabajo propone un modelo de desarrollo profesional a partir de la investigación denominada "Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente", trabajo que se realizó en el período 2018-2019 y tuvo como objetivo determinar el nivel y los factores causantes del estrés

docente. Para entender este tema es necesario aclarar los tres términos planteados en este. Estrés se lo considera como el producto de intercambio entre la persona y el entorno, donde la persona evalúa si la situación es relevante o amenazante. En caso de que la respuesta sea positiva, se transforma en una valoración secundaria donde la persona tiene dos opciones: entender cómo manejarla o afrontarla, o simplemente caer en angustia y depresión (Lazarus 2000, 87). Cuando la valoración secundaria es negativa, existe un deterioro cognitivo, afectivo y actitudinal, lo que repercute en que se transforme en el síndrome de profesional quemado o conocido como SQT (Gil-Monte 2007, 41). Según Lazarus (2000), el constructo afrontamiento refiere a esa valoración secundaria positiva que permite que la persona busque solución de cómo manejar su estrés, es decir, es el esfuerzo por resolver el estrés psicológico que debe ser revalorizado porque no existe una estrategia única de manejo ya que existen manejos centrados en el problema o en la emoción y cualquiera de ambas funciones dependen de la persona, amenaza y escenario en el cual se desarrolle el hecho (126). Para concretar, el estrés, según Kyriacou (2003), es el malestar del docente frente a la percepción de un hecho considerado amenazante y este, al sufrir un alto nivel de estrés por períodos extensos de tiempo, se convierte en el *teacher burnout* (agotamiento del profesor), el mismo que incluye aspectos como agotamiento frente al trabajo, físico y emocional (22).

Resultados de la investigación

La investigación se realizó en una institución particular de la ciudad de Quito, el fin era reconocer el rol del profesor en la praxis educativa y su influencia en los discentes; razón por la cual se analizó que el docente se expone en el diario vivir a situaciones que lo afectan a nivel emocional, cognitivo y actitudinal, según el estado del arte de la investigación. Esta investigación tuvo como metodología un enfoque mixto porque se utilizó instrumentos tanto cualitativos como cuantitativos para una muestra de 42 docentes de los subniveles Elemental, Media, Superior y Bachillerato. Se recabó la información a través de una encuesta de variables sociodemográficas que se articulaba con un cuestionario que permitía evaluar el síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT), instrumento que mide cuatro constructos que son la ilusión por el trabajo, indolencia, culpa y desgaste psíquico (Gil-Monte 2019, 32-3). Los resultados de la investigación mostraron que en relación al

padecimiento del *teacher burnout* no había evidencia de su existencia porque apenas un 95,23% presentaba niveles bajos de SQT y el 4,76% niveles considerados muy bajos. Pero cuando se realizó el análisis por constructo de los cuatro planteados por el autor del instrumento, constaban de ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa, con el fin de determinar posibles aumentos de niveles de SQT. Los resultados demostraron que de los cuatro constructos, el que tenía mayor incidencia era el desgaste psíquico (Dp) que muestra una tendencia en aumento, con un nivel crónico de 12%; alto, 19%; medio, 48%; bajo, 19% y muy bajo del 2% en la investigación con enfoque cuantitativo. Con referencia al enfoque cualitativo, para conocer las causas del origen del Dp del docente se realizó el análisis de las entrevistas realizadas a través de la categorización de unidades de análisis y creación de un *codebook* por medio del programa en NVIVO. Los hallazgos de la investigación mostraron que tanto la información cuantitativa como la cualitativa mostraba que los docentes presentan un alto porcentaje de estrés en la categoría conflictos interpersonales, ocasionados por los representantes y el estudiantado, al contrario de otros estudios en que las causas eran los conflictos con autoridades y compañeros. Los conflictos con representantes y estudiantes habían provocado en los docentes un Dp; articulando los resultados de ambos instrumentos (Paz y Miño 2019).

Hallazgos de la investigación

Se presentó como principales hallazgos que el Dp, es la que más afecta a los educadores, se reflejó que los conflictos con estudiantes o representantes son las causantes. En la investigación no se mostró en los resultados docentes que presenten *burnout*, pero la presencia de un dP representa una señal de alerta que con el tiempo puede convertirse en un estrés crónico sin las medidas apropiadas de solución. El trabajo de investigación presenta una propuesta que permite generar medidas de afrontamiento al estrés docente; entre estas se presentan las intervenciones orientadas al trabajo emocional, resolución de conflictos y un taller de convivencia orientado a representantes y estudiantes que tiene como base de ejecución la mediación (Paz y Miño 2019, 81).

Fundamentación teórica

Con base en los resultados de la investigación, la presente propuesta ofrece un modelo con un enfoque hacia el bienestar físico y psicológico del docente con sustento teórico en ciertas teorías y modelos de autores que permiten dar una vía de solución del estrés docente generado por los conflictos interpersonales originados por docentes con representantes y estudiantes.

Teoría de Lazarus y Folkman

Lazarus (2000) propone que el manejo o afrontamiento es parte integral del proceso de activación emocional; es decir, se debe contemplar la emoción, estrés y el afrontamiento como coexistentes en una relación siendo una unidad conceptual. Esta teoría permite enfatizar en que el estrés depende de la valoración del individuo como amenazante o no, y sus futuras reacciones a nivel un manejo adecuado del estrés o un posterior *teacher burnout* (113).

Modelo dialógico de prevención y resolución de conflictos

El modelo dialógico parte de las comunidades de aprendizaje que son proyectos de transformación educativa por medio de acciones de éxito que se basan en el sustento teórico de los siete principios dialógicos que tienen sustento en investigaciones científicas. Este involucra a toda la comunidad mediante un diálogo que permite descubrir las causas y orígenes de los conflictos para solucionarlos desde la propia comunidad mucho antes de que aparezcan (CREA 2018, 6). Este enfoque se centra, por lo tanto, en la prevención de los conflictos mediante la creación de un clima de colaboración, donde las personas participan en la creación de normas, el funcionamiento del centro y la forma de resolver los conflictos, creando un mayor entendimiento y sentido por todas las personas implicadas. El modelo comunitario es el que se debería tomar en cuenta para la resolución de conflictos porque busca superar desigualdades a través del consenso y trabajo colaborativo por un proceso que parte de una comisión mixta (conformada por profesorado, familiares y alumnos), seguido de una asamblea general con el aporte de la comunidad y, finalmente, llegar a acuerdos a través de una asamblea general (8).