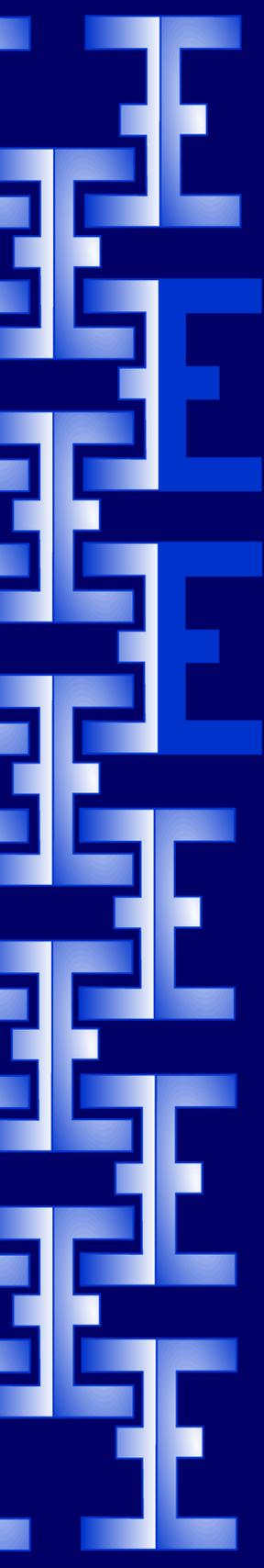


Universidad del Zulia - Facultad de Humanidades y Educación
Centro de Documentación e Investigación Pedagógica

Revista Especializada en Educación

ISSN 1315-4079 - Depósito legal pp 199402ZU41



Encuentro

Educacional

Vol. 27

N° 1

Enero - Junio

2 0 2 0

Maracaibo - Venezuela

Encuentro Educativo

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 199402ZU41

Vol. 27 (1) enero - junio 2020: 120-139

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8195649>

Factores de estrés en el desempeño laboral en educación primaria

Sindy Salomé Carrillo Sánchez

*Doctorado en Ciencias Gerenciales. Universidad Rafael Bellosó Chacín.
Maracaibo-Venezuela*

sami_carrillo_@hotmail.com

Resumen

El mundo actual se caracteriza por la búsqueda de lo urgente e inmediato; esto trae como consecuencia que las personas se vean expuestas a responsabilidades y demandas que la mayoría de las veces no saben como manejarlas, desencadenando así lo que se llama estrés. La presente investigación tuvo como objetivo analizar los factores de estrés en el desempeño laboral de directores y docentes de educación primaria, en algunas instituciones del municipio Maracaibo, estado Zulia. Los fundamentos teóricos estuvieron basados en Alvites, 2019; Orozco, 2018; Parihuamán, 2017; Cardozo, 2016; Maturana y Vargas (2015); entre otros. El estudio fue de tipo descriptivo, proyectivo, con diseño no experimental, transeccional y de campo. La muestra estuvo constituida por 33 sujetos, entre directores y educadores. Para la recolección de datos se diseñó un cuestionario conformado por 39 ítems, con alternativas de respuestas dicotómicas (Si - No), sometidos a criterios de validez y confiabilidad; aplicando estadística descriptiva para su análisis con apoyo del programa SPSS. Los resultados reflejan que un alto porcentaje de los participantes del estudio afirman que están sometidos a diversas causas que le originan estrés, con variadas características, debido a las múltiples funciones que ejecutan diariamente. Se destaca la importancia de proponer algunas estrategias que contribuyan a minimizar las situaciones de tensión que experimentan los docentes y directores, a favor de un desempeño de trabajo idóneo en las organizaciones donde ejercen sus actividades.

Palabras clave: Estrés; desempeño laboral; educación; funciones del docente.

Recibido: 23-05-2020 ~ Aceptado: 17-06-2020

Stress factors in job performance in primary education

Abstract

Today's world is characterized by the search for the urgent and immediate; This results in people being exposed to responsibilities and demands that most of the time they do not know how to handle them, thus triggering what is called stress. The objective of this research was to analyze the stress factors in the work performance of principals and teachers of primary education, in some institutions of the Maracaibo municipality, Zulia state. The theoretical foundations were based on Alvites, 2019; Orozco, 2018; Parihuamán, 2017; Cardozo, 2016; Maturana and Vargas (2015); among others. The study was descriptive, projective, with a non-experimental, cross-sectional and field design. Ours consisted of 33 subjects, between directors and educators. For data collection, a questionnaire consisting of 39 items was designed, with alternative dichotomous responses (Yes - No), subject to validity and reliability criteria; applying descriptive statistics for analysis with the support of the SPSS program. The results reflect that a high percentage of the study participants affirm that they are subjected to various causes that cause stress, with various characteristics, due to the multiple functions they perform on a daily basis. The importance of proposing some strategies that contribute to minimizing the situations of tension experienced by teachers and principals is highlighted, in favor of an ideal job performance in the organizations where they carry out their activities.

Keywords: Stress; job performance; education; teacher functions.

Introducción

El trabajo en general, satisface la necesidad de sentirse útil sobre todo cuando el trabajador desempeña actividades valiosas tanto para el empleador, la organización y la sociedad, fortaleciendo así su autoestima; por ello, debe existir una concordancia entre las expectativas del sujeto, su ideal profesional y la realidad de lo que hace, la cual le llega por sus propias valoraciones cognitivas y el reconocimiento social, fortaleciendo sus capacidades.

Las exigencias que en este siglo demanda la globalización, aunado al

incesante incremento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han repercutido en cambios sustanciales en el mercado laboral, la economía, y de manera muy particular en la educación; ésta se ha visto obligada a realizar cambios drásticos para cumplir con los estándares de calidad, con requerimientos mayores en la formación de los futuros egresados. Esta situación afecta a los profesionales de esta área, ya que se encuentran más vulnerables debido a que ejercen sus funciones por medio del contacto con el público, al atender a usuarios con

diferentes personalidades y exigencias individuales (Alvites, 2019; Parihuamán, 2017).

Por otro lado, el mundo actual se caracteriza por la búsqueda de lo urgente e inmediato; esto trae como consecuencia que las personas día a día se vean expuestas a responsabilidades y demandas que la mayoría de las veces no saben cómo manejarlas, desencadenando así lo que se llama estrés, llegando en muchas ocasiones a formar parte de su vida.

El **estrés**, viene del inglés *stress* y se relaciona a una reacción fisiológica, endocrinológica y psicológica del organismo frente a situaciones percibidas como amenazante, generando una respuesta necesaria para la supervivencia. Es considerado como un constructo entre sucesos ambientales y respuestas psicofisiológicas que altera las conductas de los individuos, haciendo perder su equilibrio; este equilibrio se ve amenazado por eventos físicos y psicológicos denominados **estresores** (Maturana y Vargas, 2015; Sánchez, 2012).

Muchos países, particularmente Venezuela, enfrentan situaciones que se califican como críticas, lo cual ha generado desequilibrios que afectan a muchas organizaciones e instituciones, y de manera más específica las educativas; sobre todo por la crisis sanitaria, social, económica, política, ideológica y moral que presentan los ciudadanos.

El Instituto Nacional de Prevención de Seguridad y Salud Laboral (INP-

SASEL) (2005) de Venezuela, realizó un estudio donde los resultados de los registros de las enfermedades ocupacionales, arrojaron que existían 10 casos de afecciones causadas por factores psicosociales, de las cuales 3 derivaban de estrés laboral. De la misma manera, la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), señala que el estrés laboral es considerado un riesgo de tipo psicosocial, encontrándose dentro de las patologías de carácter ocupacional.

En el ámbito educativo, se presentan muchos eventos asociados al rol docente, los cuales pueden ser causantes de estrés laboral, partiendo del hecho que la docencia exige una serie de actividades que producen cansancio, fatiga, nerviosismo, ansiedad, angustia, estados depresivos, lo cual se manifiesta en la manera cómo se desempeña en sus labores y van destruyendo poco a poco la confianza en sí mismo.

Ahora bien, esto es lo que pudiera estar sucediendo en algunas instituciones educativas de educación primaria del municipio Maracaibo, estado Zulia, donde la investigadora ha observado en algunos docentes irritabilidad, problemas en la toma de decisiones, falta de concentración, bajo rendimiento profesional; ya que trabajan en ambientes vulnerables que presentan dificultades en el entorno, excesiva supervisión y exigencia de parte de los superiores; aunado a bajos salarios, poco prestigio social, dificultades para el trato y control de los alumnos, algunos provenientes de hogares con fami-

lias disfuncionales y excesiva injerencia del estado en los asuntos que suceden en el aula; lo que repercute en la calidad educativa que ofrecen a los educandos que asisten a estas instituciones.

Toda esta situación trae como consecuencia, que tanto directivos como educadores afirmen que el desempeño que desarrollan se ve disminuido al comparar con las funciones docentes establecidas, de planificar, ejecutar estrategias, evaluar el rendimiento estudiantil, entre otras actividades, lo cual ocasiona angustia, cansancio y apatía.

El objetivo general de la presente investigación fue analizar los factores de estrés en el desempeño laboral de directores y docentes de educación primaria, en algunas instituciones del municipio Maracaibo, estado Zulia; posteriormente se proponen algunas estrategias que contribuyan a minimizar las situaciones de tensión que experimentan estas personas, a favor de un desempeño de trabajo idóneo en las organizaciones donde ejercen sus actividades.

Fundamentación teórica

Estrés ocupacional o laboral

Existen diversas definiciones del término estrés, pero todas convergen en que es una reacción que experimentan las personas cuando no se tiene control sobre una situación desconocida que resulta amenazante.

El estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción; siendo estas una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales que permiten consciente e inconscientemente responder a las demandas externas. Es una respuesta automática del organismo ante cualquier acontecimiento amenazador, haciendo que el sistema nervioso se estimule y reaccione produciendo cambios a nivel mental o físico. En el lenguaje común, connota la sugerencia de algo nocivo, sinónimo de fatiga, malestar, decaimiento, tensión nerviosa. No distingue raza, condición económica o profesión, por lo que los docentes no son ajenos a padecer de este (Alvites, 2019; González, 2018; Orozco, 2018; Cardozo, 2016).

Estas reacciones de tensión pueden originarse en diversos contextos donde se desenvuelve el individuo, ya sea en el hogar, el entorno social, las instituciones donde estudia o en el trabajo donde se desempeña; este último es conocido como ocupacional o laboral.

El estrés ocupacional o laboral es una respuesta fisiológica, emocional y conductual, que lleva a una pérdida de motivación, e influye hacia sentimientos de inadecuación y fracaso en el trabajador, lo cual le genera un desajuste en su desempeño y repercute en su salud física y psicológica, mermando en su capacidad de concentración, cambios fluctuantes en su estado de ánimo, llegando hasta padecer depresión (Orozco, 2018; Chiang, Heredia y Santamaría, 2017; Cardozo, 2016).

Factores de estrés en el desempeño laboral

Dentro de los factores que originan estrés en el desempeño laboral u ocupacional de los maestros de educación primaria se describirán algunos bajo las siguientes dimensiones: características, causas y funciones del docente.

Características o síntomas del estrés

Es importante entender y determinar los factores que originan el estrés y las características que manifiestan, ya que cada día más personas en el mundo lo padecen, presentándose de diferentes maneras, dependiendo de las condiciones particulares; algunos individuos pueden mostrar episodios de tensión, pero lo superan con tolerancia, paciencia y hasta fe en que las cosas mejorarán; otras personas, les es más difícil enfrentarlo y les ocasiona problemas de salud, tanto física, como mental, emocional y espiritual.

En muchos maestros de educación primaria, el clima de insatisfacción que presentan a diario, repercute considerablemente en su estado emocional, cognitivo y forma de actuar ante las diversas presiones externas, mermando considerablemente su desempeño académico.

Las características del estrés que se consideran en este estudio son: el agotamiento emocional, el abatimiento depresivo y la ansiedad.

Agotamiento emocional

El exceso de trabajo, las dificultades que se presentan diariamente, así como las exigencias en las instituciones educativas, hace que tanto directivos como docentes se sientan agotados físicamente, lo cual es normal; pero a veces este cansancio no solo es físico sino emocional, ocasionando descontrol en sus emociones y sentimientos, y los lleva a gritar, ofender, resentirse y estar triste; esto es lo que se conoce como *agotamiento emocional*.

El agotamiento emocional en los educadores es una sensación de frustración debido a sobrecarga de esfuerzos físicos, mentales y emocionales realizados en un tiempo prolongado y persistente, en muchos casos por los requerimientos y transformaciones educativas a las que debe atender con prontitud, celeridad en resolver conflictos escolares, aunados a las exigencias personales y sociales. Se centra en el cansancio general, pérdida del contexto cognitivo y expectativas laborales, manifestándose con desgaste de vitalidad y energía, insomnio, apatía, desinterés, pereza, negligencia. Se generan fallas de las estrategias de activación y adaptación, evidentes y poco manejables; ocurre el desmoronamiento y el colapso (González, 2018; Parihuamán, 2017; Maturana y Vargas, 2015; Coduti et al., 2013; Ali El Sahili, 2012; Sánchez, 2012).

Abatimiento depresivo

Los entornos educativos se han convertido en motivo de interés y estudio debido a los estados afectivos que presentan algunos directores y docente con baja tolerancia a las presiones y transformaciones curriculares impuestas de manera drástica; al no lograr cubrir sus expectativas en cuanto a sus niveles de productividad, manifiestan estados de alteración emocional que se categoriza como depresión.

Las exigencias laborales pueden desencadenar en abatimiento depresivo, de tal manera que el individuo frente a los estímulos o demandas ambientales cotidianas, responde con una señal de precisión, rapidez, urgencia; deteriorando su salud mental al no poder alcanzar el cumplimiento de la alta carga laboral, desvalorizando su propio trabajo. Bajo estas circunstancias, carece de motivación para encontrar placenteras sus tareas, sufre de insomnio, pensamientos pesimistas y sentimientos negativos hacia sí mismo (Escobar, 2016; Naranjo, 2009).

Ansiedad

Es un estado de inquietud e incertidumbre que puede sentir una persona por desconocimiento de si podrá cumplir con sus obligaciones; denota poca tolerancia y confianza frente a una diversidad de situaciones que la hace dudar de su desempeño y cumplimiento; en estos momentos generan alteraciones del humor como irritabilidad, falta de capacidad de sentir placer, aprehensión, preocupación, temor por el futuro, disminución de la facultad de concentración, pesadillas. La presión laboral y la ansiedad son factores que afectan a los docentes, lo que les crea un desajuste en su salud física y psicológica, perjudicando su actuación; incluso algunos educadores expresan sentimientos de temor que los lleva a evitar ciertas cosas, lugares y situaciones por la angustia que les genera (Alvites, 2019; Chiang, Heredia y Santamaría, 2017; Cardozo, 2016; Naranjo, 2009).

Según Maturana y Vargas (2015), las respuestas psicológicas asociadas al estrés están relacionadas con aspectos emocionales, somáticos, cognitivos y conductuales; algunos síntomas que se presentan se muestran en el cuadro 1.

Cuadro 1. Síntomas presentes en personas sometidas a estrés

Físicos involuntarios	Psicológicos	Conductuales
<ul style="list-style-type: none"> • Taquicardia. • Aumento de presión arterial y de actividad respiratoria. • Sudoración excesiva. • Dilatación pupilar. • Temblores. • Estado de excitación general. • Insomnio. • Sequedad de boca. • Cefaleas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inquietud. • Desasosiego. • Irritabilidad. • Miedo. • Disminución de la vigilancia. • Desorganización del curso del pensamiento. • Disminución de rendimiento intelectual. • Desorientación espacio-tiempo. • Atención dispersa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para relajarse. • Perplejidad. • Situación de alerta. • Tensión muscular. • Caminatas sin rumbo. • Bloqueos • Respuestas exageradas a estímulos externos

Fuente: Maturana y Vargas (2015), adaptación propia (2020)

Causas de estrés en el desempeño laboral

El estrés es reconocido como un problema de salud pública. Surge del desequilibrio de las exigencias y presiones que enfrenta el individuo en el trabajo y condiciones laborales no óptimas, las cuales exceden su resistencia y capacidad para poder enfrentarlas y resolverlas. Diariamente las personas se encuentran con situaciones estresantes y tienen miedo a no poder cubrir las demandas; es decir, se experimenta cuando los estresores a que está expuesto son superiores a los recursos personales con que cuenta para afrontarlos (Alvites, 2019; Parihuamán, 2017; Sánchez, 2012).

Cardozo (2016:77) expresa:

El modelo socio-económico actual genera innumerables exigencias..., las presiones académicas, financieras y laborales se encuentran en constante

aumento. La dinámica y estructura familiar se ve amenazada por un macro modelo de consumo, en el cual la satisfacción de necesidades básicas exige cada vez más del ser humano... Las características del trabajo en el magisterio, las diversas fuentes de presión, (padres de familia, directores, estudiantes, sindicato, otras autoridades), las condiciones y responsabilidades socio-familiares, etc. Son factores que bien pueden generar estrés, que se expresara en la sintomatología psico-somática del educador. El estrés docente es un factor que naturalmente puede afectar la relación con los estudiantes y colegas e influir en la actividad educativa.

En el caso educativo, son diversas las causas que originan estrés, producto de un proceso administrativo y organizativo, a veces demasiado riguroso; de las condiciones ambientales de los centros escolares, falta de interés de

los alumnos, poco apoyo de los padres y representantes, carga horaria, bajos sueldos. Este contexto representa una amenaza para la salud de los directores y docentes, acarreando desequilibrios en las instituciones (Alvites 2019; Álvarez et al., 2010).

Para efectos de esta investigación, se estudian tres causas que generan estrés en el ámbito escolar, a saber: sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento y competencias profesionales.

Sobrecarga de trabajo

Se refiere a la cantidad de actividades y roles que debe cumplir el docente durante el ejercicio de sus funciones. Las nuevas formas de organización del trabajo y los avances tecnológicos exigen mayores esfuerzos cognitivos, aunado a los requerimientos físicos de las ocupaciones tradicionales.

El exceso de trabajo, la realización de tareas que no le corresponden, tareas repetitivas por tiempo prolongado, actividades administrativas y cambios de roles, crean un cuadro de estrés en el educador. Por otro lado, ambientes emocionales y sociales inadecuados, sin oportunidad para el descanso ni tiempo libre para dedicar a su familia, contribuyen a incrementar la tensión. En síntesis, la sobrecarga de trabajo se produce cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea está por muy por encima de la capacidad del docente; por esto se siente desbordado y muchas veces debe prolongar en exceso su jornada, haciendo las cosas

demasiado precipitadas, lo que podría llevar a una baja calidad (Alvites, 2019; Álvarez et al. 2010; Naranjo, 2009).

Falta de reconocimiento

La mayoría de las personas se esfuerzan en su trabajo para alcanzar el éxito y esperan que su labor sea valorada. El reconocimiento es considerado por los trabajadores, y en particular los docentes, como una de las mejores motivaciones extrínsecas. Sin embargo, la falta de éste origina estereotipos y actitudes que no favorecen la posición y respeto social para los educadores, cuya vida y vocación está comprometida con la formación del recurso más valioso que tiene una sociedad, la generación del futuro. El poco reconocimiento de las actuaciones del maestro provoca alteraciones en su actuación, lo que conlleva a la disminución de la productividad y calidad del trabajo, tensión, desaliento, resentimientos, rencores, desmotivación, pesimismo, a asumir actitudes defensivas, pensar que es inútil esforzarse porque nadie lo notará e insatisfacciones en general que afectan seriamente la conducta, y en ocasiones la salud física, mental y emocional (González, 2018, Parihuamán, 2017; Cardozo, 2016).

Competencias profesionales

Un elemento importante dentro del desempeño del educador, es la presencia de las competencias profesionales necesarias para el ejercicio del cargo; ya que existe una alta exigencia por parte del

personal directivo y la comunidad de padres y representantes, que siempre esperan contar con las personas más idóneas para dar clases a sus hijos; se establece una relación directa entre las competencias desarrolladas por los maestros con el rendimiento y calidad de sus funciones.

Según Tobón (2007), las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad y compromiso ético, que favorecen la formación de individuos que buscan su autorrealización, dar aportes a la sociedad, ser profesionales emprendedores. A su vez, Gutiérrez (2014:53) plantea que:

... un adecuado ejercicio de la profesión docente requiere de ambos tipos de competencias, las que se adquieren en la formación inicial y que cualifican para el acceso al puesto de trabajo (competencias formales) y las que se adquieren en la práctica docente y mediante las diferentes acciones de desarrollo profesional (competencias reales), ya que un adecuado desarrollo de la profesión se basa, entre otras cosas, en la capacidad para resolver problemas concretos de la profesión, aspecto que puede aprenderse durante la formación inicial pero que necesita ... del ejercicio práctico del profesional.

Cuando los educadores no pueden enfrentar estas exigencias e imposiciones profesionales, puede ocasionarles en algún momento estados de afectación física y emocional, sensaciones de tensión y estrés, alterando el desarrollo

normal de sus actividades.

Funciones del docente

Dada la complejidad del cargo, el educador cumple una multiplicidad de actividades y funciones que se convierten en las actuaciones exigidas diariamente. En el caso de las funciones, estas vienen determinadas por el órgano rector, e implican la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje, que incluyen diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

La función docente es una de las profesiones con mayor impacto en el desarrollo humano; tiene a su cargo la práctica de la transmisión de conocimientos propios a cada especialidad; pero, además, implica la ejecución de diversos elementos psico-sociales y culturales en la interacción educador-educando; por lo que existe la necesidad de concebir al maestro como un todo y no sólo en términos de su preparación académica, ya que dentro del aula se requiere de variadas habilidades de personalidad. Sin embargo, todas las acciones del maestro dentro y fuera de sus salones de clases, son espacios donde se generan tensiones asociadas con emociones y sentimientos negativos. Este suele tener una carga emocional tan alta que a veces no encuentra la solución adecuada frente a circunstancias complejas como la violencia y drogadicción estudiantil, llegando a perder estabilidad en su trabajo (Basto, 2018; González, 2018; Cardozo, 2016).

Dentro de las diferentes funciones que ejerce el docente, en este artículo se consideran las siguientes: planificación, ejecución de estrategias y evaluación de los aprendizajes.

Planificación

La planificación, vista como un proceso o como una función, debe estar presente al inicio, durante y al final de toda organización. Dentro de las instituciones educativas los directivos y docentes llevan implícita una alta cuota de responsabilidad y debe ser realizada con claridad y precisión, con un diagnóstico que permita vislumbrar y proponer actividades futuras. Si la planificación no se realiza de manera fundamentada, oportuna y pertinente, puede llegar a convertirse en un factor considerablemente estresante.

“El quehacer de los docentes radica en conducir la enseñanza y el aprendizaje en el ámbito de la educación formal. La planificación busca hacerlo posible en forma organizada.”

Planificar se asocia a organizar, ordenar, coordinar, prever” (Oliveira, Burguez y González, 2014:12).

Ejecución de estrategias

Las estrategias de enseñanza son el conjunto de procedimientos, técnicas, actividades y recursos que utiliza el educador para lograr que el alumno aprenda. Por esto, para desarrollar el proceso formativo debe saber ejecutar estrategias adecuadas y pertinentes, de manera correcta, para evitar errores en la transmisión de conocimientos, resultando en un elemento generador de estrés. De acuerdo a Oliveira, Burguez y González, (2014), los docentes deben considerar qué estrategias necesitan sus estudiantes y cómo pueden facilitarles la adquisición de aprendizajes significativos.

Machorro y Valdez (2016), consideran que las estrategias de enseñanza se deben organizar de acuerdo al momento de la clase, para una óptima organización de los contenidos (cuadro 2).

Cuadro 2. Clasificación de las estrategias de enseñanza

Estrategias		
Preinstruccionales	Coinstruccionales	Postinstruccionales
<ul style="list-style-type: none"> • Preparan al alumno en razón de qué y cómo va a aprender. • Permiten determinar conocimientos y experiencias previas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se utilizan durante el proceso de enseñanza y de aprendizaje. • Orientan la atención del alumno, posibilitan que detecte la información principal. • Favorecen la codificación y conceptualización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se utilizan una vez concluida la clase o contenido. • Permitir al educando formar una visión sintética, integradora y crítica del contenido.

<ul style="list-style-type: none"> • Pueden ser diversas, tales como: formular preguntas abiertas para argumentar sus respuestas, lluvia de ideas, señalizaciones o avisos, uso de narrativas, gráficos, esquemas mentales. • Explicación detallada del docente en cada momento para ir aclarando dudas 	<ul style="list-style-type: none"> • Promueven la organización e interrelación de los conceptos importantes. • Algunas estrategias son: presentaciones en PowerPoint, uso de simulaciones y videos de internet, usos de software educativos, análisis de mapas conceptuales y V de Gowin, realizar ilustraciones, establecer analogías, realizar cuadros comparativos, explicar cómo se realizan argumentaciones bien estructuradas, fomentar el trabajo cooperativo para resolver situaciones de la vida cotidiana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre ellas se pueden utilizar explicación de resúmenes finales, organizadores gráficos, cuadros sinópticos, cuadros de doble columna, redes y mapas conceptuales, V de Gowin, argumentaciones bien estructuradas, narración de biografías de personajes importantes.
---	--	---

Fuente: Machorro y Valdez (2016), adaptación propia (2020)

Es innegable la gran cantidad de estrategias disponibles para aplicar dentro y fuera de las aulas; pero todavía se evidencian clases tradicionales, mayoritariamente expositivas por parte de los educadores, con uso excesivo del pizarrón y de actividades memorísticas; con poca participación de los aprendices; sin brindarles la oportunidad de ser innovadores, creativos y críticos.

Evaluación de los aprendizajes

Esta función permite al docente cuantificar y cualificar la madurez del aprendizaje obtenido durante el año escolar. Sus resultados van a estar en concordancia con la calidad de los aprendizajes y las estrategias desarrolladas para consolidarlas. La evaluación resulta ser un elemento de frecuente tensión para todos los actores involucrados en el hecho educativo, por las repercusiones que tiene en cada uno de ellos.

De acuerdo a Sandoval (2020), la evaluación es intrínseca al proceso de

enseñar y aprender ya que influye en los objetivos, contenidos, estrategias y relaciones personales. Implica la recolección de información para contrastar con determinados patrones establecidos y emitir un juicio de valor que oriente la toma de decisiones para mejorar el progreso de construcción del conocimiento de los aprendices. Puede ser, según su función: formativa o sumativa; atendiendo al tiempo: inicial, durante el desarrollo y final; de acuerdo a los agentes intervinientes: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Lo que se intenta lograr es que los estudiantes tomen conciencia de lo que saben, no saben y lo que necesitan mejorar para desarrollar sus competencias.

Metodología

La metodología utilizada fue cuantitativa, de tipo descriptiva, proyectiva, con diseño no experimental, transeccional y de campo. Se especificaron las propiedades y características requeridas de los sujetos bajo estudio; sin manipulación deliberada de variables,

en su ambiente natural, en un momento único, directamente de los integrantes de la muestra y en su propia realidad, sin alterar las condiciones existentes; para luego dar algunos lineamientos de solución y proponer alternativas de

cambio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Arias, 2016).

La variable de estudio, sus dimensiones e indicadores, se exponen en el cuadro 3.

Cuadro 3. Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
Factores de estrés en el desempeño laboral	Características del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Abatimiento depresivo • Ansiedad
	Causas del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de trabajo • Falta de reconocimiento • Competencias profesionales
	Funciones del docente	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Ejecución de estrategias • Evaluación de los aprendizajes

Fuente: Elaboración propia (2020)

La muestra estuvo constituida por tres (3) directores (Dir) y treinta (30) docentes (Doc), correspondientes a todos los que se desempeñan **en el nivel de educación primaria**, de las instituciones: Unidad Educativa San Vicente

de Paul, Unidad Educativa Domingo Sarmiento y Unidad Educativa Nuestra Señora de Chiquinquirá (Hermanos Maristas), ubicadas en el municipio Maracaibo del estado Zulia (tabla 1).

Tabla 1. Distribución de la muestra de educación primaria

Instituciones Educativas	Directivos	Docentes	Total
Unidad Educativa San Vicente de Paul	01	10	11
Unidad Educativa Domingo Sarmiento	01	8	9
Unidad Educativa Nuestra Señora de Chiquinquirá (Hermanos Maristas)	01	12	13
TOTAL	03	30	33

Fuente: Elaboración propia (2020)

El instrumento para recolectar la información fue el cuestionario, estructurado por 36 preguntas de respuestas cerradas, con alternativas de respuestas dicotómicas: SI o NO, para evaluar las dimensiones de la variable, a través de los indicadores respectivos; el cuestionario fue sometido a las pruebas de validez, por medio de cinco (5) expertos, y de confiabilidad a través de la aplicación de la fórmula de Kuder-Richardson, el coeficiente de confiabilidad obtenido fue 0,890, resultando altamente confiable. Se aplicó estadística descriptiva, mediante el cálculo de porcentajes y medias aritméticas (\bar{X}) para el análisis de los resultados, usando el programa SPSS.

Resultados y discusión

En la tabla 2, se exponen los resultados de la variable Factores de estrés en el desempeño laboral, obtenidos de las respuestas del cuestionario aplicado a los integrantes de la muestra de las instituciones educativas bajo estudio; en las dimensiones **Características del estrés**, con los indicadores: *agotamiento emocional*, *abatimiento depresivo* y *ansiedad*; y **Causas del estrés**, con los indicadores: *sobrecarga de trabajo*, *falta de reconocimiento* y *competencias profesionales*.

Tabla 2. Variable: Factores de estrés en el desempeño laboral Dimensiones: Características y Causas del estrés

Características del estrés					Causas del estrés				
Indicadores	Respuesta (%)				Indicadores	Respuesta (%)			
	SI		NO			SI		NO	
	Dir	Doc	Dir	Doc		Dir	Doc	Dir	Doc
Agotamiento emocional	70,37	72,22	29,63	27,78	Sobrecarga de trabajo	70,37	70,63	29,63	29,37
Abatimiento depresivo	66,67	71,03	33,33	28,97	Falta de reconocimiento	70,37	73,41	29,63	26,59
Ansiedad	74,07	61,90	25,93	38,10	Competencias profesionales	66,67	57,54	33,33	42,46
\bar{X}	70,37	68,39	29,63	31,61	\bar{X}	69,14	67,20	30,86	32,80
\bar{X} Total	69,38		30,62		\bar{X} Total	68,17		31,83	

Fuente: Elaboración propia (2020)

Se observa en los indicadores de las características del estrés, que la media aritmética de los porcentajes es mayor en la **alternativa SI**, tanto para los directores (70,37%) como el personal docente (68,39%). Estos resultados indican que un alto porcentaje de los docentes y directores (\bar{X} Total = 69,38%) manifiestan que SI presentan pérdida de expectativas, problemas de adaptación, inconvenientes para intercambiar socialmente con los alumnos y colegas, el desinterés influye en su estado afectivo, se sienten perturbados anímicamente, tienden a tartamudear bajo presión, se les dificulta mantener la calma, actúa emocionalmente ante situaciones caóticas, les es difícil buscar soluciones al afrontar amenazas. Estos resultados concuerdan con diversos autores sobre las características estresantes por las que atraviesan los educadores y directores en su desempeño ocupacional (Alvites, 2019; González, 2018; Orozco, 2018; Chiang, Heredia y Santamaría, 2017; Parihuamán, 2017; Cardozo, 2016; Escobar, 2016; Maturana y Vargas, 2015; Coduti et al., 2013; Ali El Sahili, 2012; Sánchez, 2012; Naranjo, 2009).

Con relación a los indicadores de las causas del estrés, se evidencia que la media aritmética es mayor en la **al-**

ternativa SI, para el personal directivo (69,14%) y docente (67,20%).

Estos valores revelan que un alto porcentaje de los participantes de la muestra (\bar{X} Total = 68,17) manifiestan que SI se sienten sometidos en su plantel a excesivo requerimiento mental, con competencias profesionales limitadas para cumplir eficientemente sus actividades, afectados por las exigencias de un ritmo laboral acelerado, frustrados cuando los objetivos son imprecisos, afligidos por la falta de reconocimiento al trabajo efectuado, agotados por las demandas de tareas dentro y fuera de la institución; los cambios en la organización obligan a trabajar más de la cuenta. Estos resultados concuerdan con diversos autores sobre las causas de estrés que experimentan diariamente los educadores y directores en sus ocupaciones laborales (Alvites, 2019; Orozco, 2018; González, 2018; Parihuamán, 2017; Cardozo, 2016; Gutiérrez, 2014; Sánchez, 2012; Álvarez et al., 2010; Naranjo, 2009; Tobón, 2007).

En la tabla 3, se muestran los resultados de la variable Factores de estrés en el desempeño laboral para la dimensión **Funciones del docente**, con los indicadores: *planificación, ejecución de estrategias y evaluación de los aprendizajes*.

Tabla 3. Variable: Factores de estrés en el desempeño laboral
Dimensión: Funciones del docente

Indicadores	Respuesta (%)			
	SI		NO	
	Dir	Doc	Dir	Doc
Planificación	62,96	52,38	37,04	47,62
Ejecución de estrategias	62,96	54,37	37,04	45,63
Evaluación de los aprendizajes	66,67	60,71	33,33	39,29
\bar{X}	64,20	55,82	35,80	44,18
\bar{X} Total	60,01		39,99	

Fuente: Elaboración propia (2020)

En los tres indicadores se destaca que la media aritmética en **la alternativa NO**, tanto para los directores (35,80%) como educadores (44,18%) es considerable. Estos resultados indican que un porcentaje importante de los encuestados (\bar{X} Total = 39,99%) manifiestan que NO realizan el plan de trabajo en el tiempo establecido, ni deciden como van a enseñar antes de hacerlo o especifican los objetivos que se deben alcanzar; tampoco utilizan estrategias ni recursos que hagan más efectivo el aprendizaje y la construcción de conocimientos; no favorecen el trabajo cooperativo ni evalúan los aprendizajes con base a indicadores de gestión. Estos resultados concuerdan con las afirmaciones de autores que afirman que las diversas funciones que ejecutan docentes y directores dentro y fuera de las aulas de clase generan tensiones y sentimientos negativos; por ello, no las realizan debidamente (Basto, 2018; González, 2018; Cardozo, 2016).

Sin embargo, es relevante que todos los actores que forman parte de la comunidad educativa, reconozcan la importancia de realizar una planificación bien organizada y ejecutada; utilicen diversas estrategias de enseñanza que promueva la construcción de aprendizajes significativos; apliquen variados métodos de evaluación de los aprendizajes en los diversos momentos del proceso formativo; en síntesis, romper con las clases tradicionales, netamente expositivas, conductistas y memorísticas (Sandoval, 2020; Machorro y Valdez, 2016; Oliveira, Burguez y González, 2014).

Propuesta de algunas estrategias para minimizar el estrés y contribuyan a optimizar el desempeño laboral en educación primaria

Para el ámbito gerencial contemporáneo, el tema del estrés en docentes

y directores de las instituciones educativas ha sido de gran interés, lo cual ha generado su estudio permanente, ofreciendo alternativas de solución que ayuden a minimizar su impacto negativo, tanto en las personas como en las organizaciones donde ejercen sus funciones; siempre en la búsqueda

de calidad de vida y calidad educativa. En función de los resultados obtenidos se proponen algunas estrategias como aporte para mitigar las situaciones estresantes que se presentan en las instituciones objeto de estudio y otras que pudieran estar en estas mismas condiciones (cuadro 4).

Cuadro 4. Algunas estrategias para minimizar el estrés en el desempeño laboral

Estrategia	Acción	Actividades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones programadas entre directivos y docentes. 2. Ciclo de charlas sobre el manejo del estrés. 3. Fijar pautas favorables para el bienestar físico y emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la participación de todos directores y docentes. • Conocer las necesidades y problemas de cada participante y buscar fuentes y alternativas de apoyo. • Capacitar al personal sobre el manejo del estrés para que en conjunto y bajo asesoría de especialistas, puedan reconocer los elementos y eventos del entorno que les afecta y afronten su carga laboral adecuadamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del test de Hamilton, facilitado por psiquiatras, psicólogos, especialistas en salud ocupacional. • Entrenamiento en Mindfulness. • Ayuda para controlar el estrés con técnicas específicas. • Fomento de la capacidad de concentración con actividades lúdicas. • Selección del material que se recibe para evitar la sobrecarga. • Horarios de descanso de 10 minutos, entre sesiones de clase.
<ol style="list-style-type: none"> 4. Desarrollo de programas de formación y actualización de contenidos, estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los programas están constituidos por un conjunto de cursos teórico-prácticos. • Formar al personal en nuevas tendencias educativas, incluyendo el uso de las TIC. • Explicar las directrices de las evaluaciones de aprendizajes basadas en competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora el material requerido, preferiblemente en formato digital. • Forma equipos de trabajo cooperativos. • Organiza y establece plazos y fechas de entrega de asignaciones, de manera consensuada. • Se realizan diferentes modelos de evaluaciones, considerando las teorías estudiadas.

<p>5. Aplicación programas de reconocimiento y acciones para dignificar la labor del trabajador educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el valor de la función docente. • Implementar acciones que incentiven al personal docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se seleccionan diferentes docentes del año escolar con base a diversos méritos personales y laborales. • Realización de actividades recreativas y culturales, donde se reconozca públicamente el prestigioso papel que cumplen los educadores. • Activación los salones destinados al descanso del personal, en el horario establecido.
--	---	---

Fuente: Elaboración propia (2020)

Conclusiones

El estrés es un término que cada día se escucha más en los diferentes ámbitos del desarrollo humano, motivado a la búsqueda por resolver lo urgente e inmediato. En el contexto educativo se evidencia en todos los actores involucrados, particularmente en directores y docentes, originado por distintas causas y manifestado por diversas características, que disminuyen su capacidad física, mental y emocional para desarrollar de manera eficaz y eficiente sus funciones.

Los resultados de esta investigación develan que un alto porcentaje (69,38%) de directores y docentes de educación primaria de las instituciones estudiadas, padecen de agotamiento emocional, abatimiento depresivo y ansiedad, características del estrés que se manifiesta por pérdida de expectativas, problemas de adaptación, inconvenientes para el intercambio social, desinterés, perturbación anímica, tartamudeo bajo presión, dificultad para mantener la calma y buscar soluciones ante situaciones amenazantes.

Con relación a las causas del estrés, el 68,17% de este personal académico expresan que tienen sobrecarga de trabajo, falta de reconocimientos y competencias profesionales limitadas para cumplir eficientemente sus actividades, debido al excesivo requerimiento mental, exigencias de un ritmo laboral acelerado, objetivos planteados imprecisos, falta de reconocimiento al trabajo efectuado, demandas de tareas dentro y fuera de la institución, cambios imprevistos en organización obligan a trabajar más de la cuenta.

Referente a las funciones del docente, un porcentaje relevante de los encuestados (39,99%) manifiestan que no realizan la planificación en el tiempo establecido; no utilizan estrategias ni recursos que hagan más efectivo la construcción de conocimientos por parte de los aprendices; no favorecen el trabajo cooperativo ni evalúan con base a indicadores de gestión o de diversas maneras; toda esta situación genera altos niveles de estrés al no cumplir cabalmente sus misiones.

Bajo este escenario resulta pertinente proponer algunas estrategias, con acciones y actividades específicas, que sirvan de aporte para minimizar la problemática evidenciada en relación con el desempeño laboral de directores y docentes; entre las cuales se mencionan: reuniones programadas para plantear necesidades y problemas; ciclos de charlas sobre el manejo del estrés; fijar pautas favorables para el bienestar físico y emocional; desarrollar programas de formación y actualización (mediante cursos teórico-prácticos) de contenidos, estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes; aplicar programas de reconocimiento y estímulo; con el fin último de lograr calidad de vida y calidad educativa.

Referencias bibliográficas

- Ali El Sahili, Luis. (2012), **El estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos (Estudio en una organización escolar)** (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Querétaro. Santiago de Querétaro, México. Disponible en: <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/236/RI000302.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Recuperado el 17 de agosto de 2019.
- Álvarez, Fernando; Najar, Ana; Porras, María y Ramírez, Fátima. (2010). **Estrés en el sector de la enseñanza secundaria**. Comisión Ejecutiva Federal de FETE-UGT. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fete_estresensenanza/publication.pdf. Recuperado el 15 de noviembre de 2019.
- Alvites, Cleofé. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. **Revista Propósitos y Representaciones**. Vol. 7, N° 3: pp. 141-178. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v-7n3.pdf>. Recuperado el 21 de enero de 2020.
- Arias, Fidias. (2016). **El proyecto de investigación**. Editorial Episteme. 7ma. Edición. Venezuela
- Basto, Rudesindo. (2018). La función docente y su estado actual del conocimiento: principales posicionamientos teóricos y metodológicos. **Revista EDUCERE**. Año 22, N° 73, pp. 665 – 672. Disponible en: http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/45257/articula_9.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Recuperado el 21 de noviembre de 2019.
- Cardozo, Luis. (2016). El estrés en el profesorado. **Revista de Investigación Psicológica**. N°15, pp. 75-98. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a06.pdf. Recuperado el 29 de julio de 2019.
- Coduti, Pablo; Gattás, Yadhira; Sarmiento, Silvana y Schmid, Romina. (2013). **Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organi-**

- zacional.** Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/coduti tesisenfermedadeslaborales.pdf. Recuperado el 23 de agosto de 2019.
- Chiang, María; Heredia, Sonia y Santamaría, Edwin. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: Una dualidad organizacional. **Revista Dimensión Empresarial.** Vol. 15, N° 1, pp. 73-86. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>. Recuperado el 06 de noviembre de 2019.
- Escobar, Marco. (2016). **Dinámicas organizacionales, acoso laboral y depresión.** Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Pereira. Colombia Disponible en: <http://hdl.handle.net/10785/3576>. Recuperado el 09 de septiembre de 2019.
- González, Charlene. (2018). **Estrés laboral en docentes de la primera infancia** (Trabajo de pregrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia. Disponible en: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Recuperado el 11 de noviembre de 2019.
- Gutiérrez, Isabel. (2014). Perfil del profesor en torno a las competencias en tecnologías de la información y la comunicación. **Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación.** N° 44, pp. 51-65. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/368/36829340004.pdf>. Recuperado el 08 de septiembre de 2019.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2014). **Metodología de la investigación.** 6ta. Edición. México: McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Prevención de Seguridad y Salud laboral (INPSA-SEL). (2005). **Enfermedades ocupacionales.** Disponible en: <https://www.fastmed.com.ve/que-es-inpsasel/>. Recuperado el 01 de octubre de 2019.
- Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005). **Estrés Laboral.** Disponible en: <https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/lopcymat.html>. Recuperado el 27 de julio de 2019.
- Maturana, Alejandro y Vargas, Ana. (2015). El estrés escolar. **Revista Médica Clínica Las Condes.** Vol. 26, N°1, pp. 34-41. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S071686401500073>. Recuperado el 14 de septiembre de 2019.
- Naranjo, María. (2009). una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. **Revista Educación.** Vol. 33, N° 2, pp. 171-190. Disponible en: <https://www.redalyc.org>

- org/pdf/440/44012058011.pdf. Recuperado el 14 de octubre de 2019.
- Oliveira, Cristina de; Burguez, Susana y González, Victoria. (2014). **Planificación Educativa: Perfiles y configuraciones**. Administración Nacional de Educación Pública Consejo Directivo Central. Imprenta Diagonal - Nesta Ltda. Disponible en: <https://www.anep.edu.uy/sites/default/files/images/Archivos/publicaciones/libros-digitales/libro%20planificacin%20educativa.pdf>. Recuperado el 18 de agosto de 2019.
- Orozco, Jackeline. (2018). **Nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar** (Trabajo de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>. Recuperado el 07 de octubre de 2019.
- Parihuamán, Martín. (2017). **Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura** (Trabajo de maestría). Universidad de Piura, Perú. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3022>. Recuperado el 13 de agosto de 2019.
- Sánchez, Gladys. (2012). Estrés laboral: Un estilo de vida del docente en la actualidad. **Revista Investigaciones Interactivas Cobaind**. Vol. 2, N° 5, pp. 107-129. Disponible en: <http://revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/cobaind/v2n5/art6.pdf>. Recuperado el 11 de septiembre de 2019.
- Tobón, Sergio. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. **Revista Acción Pedagógica**. N° 16, pp. 14-28. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17292/articulo2.pdf;jsessionid=73C60BBF9133D14ED56FC97B28EF4530?sequence=2>. Recuperado el 13 de septiembre de 2019.
- Machorro, Miguel y Valdez, Verónica. (2016). Orientaciones para el trabajo en el aula. **Vida Científica. Boletín científico de la Escuela Preparatoria No. 4**. Vol. 4, N° 8. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/423>. Recuperado el 15 de octubre de 2019.
- Sandoval, Amisadai. (13 de enero de 2020). **Evaluación de los aprendizajes** [Mensaje en un blog]. Edusan. Enseñanza-aprendizaje. México. Disponible en: <https://contactoedusan.wixsite.com/edusan/post/evaluaci%C3%B3n-de-los-aprendizajes>. Recuperado el 23 de febrero de 2020.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

Revista Especializada en Educación

Encuentro
Educacional

Vol. 27, N° 1 Enero - Junio 2020

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en Junio de 2020, por el **Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia**. Maracaibo-Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

www.produccioncientificaluz.org