

Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México.

Stress in the teachers of basic education: Guanajuato, Mexico.

Lucía Rodríguez¹, Arlene Oramas² & Elizabeth Rodríguez³

Resumen

Estudios internacionales han puesto de manifiesto el aumento de las tensiones y presiones que generan estrés en el trabajo docente. Con objeto de identificar las principales fuentes de estrés en los profesores de educación básica de Guanajuato, se aplicó una adaptación de la escala de Travers y Cooper. El análisis de consistencia interna del instrumento mostró un coeficiente de .97 (Conbrach's Alpha). El método de análisis factorial permitió detectar la distribución del profesorado según la percepción subjetiva de las fuentes de presión que provocan estrés en la labor docente. Los 75 ítems de la escala se integraron en cuatro categorías agrupadas en los siguientes factores: I. Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, II. Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, III. Factores organizacionales de la docencia, y IV. Apoyo social, autonomía y conflicto. Según las respuestas totales, el 7.2% de los profesores indican presión severa, 46.7% presión moderada y 34.2% presión ligera. No se encontraron diferencias significativas de acuerdo al sexo y región geográfica donde laboran los docentes. Se concluye la importancia de profundizar en las fuentes del estrés e implementar programas de intervención para mejorar la calidad de vida de los docentes.

Palabras clave: estrés docente, presión, condiciones de trabajo

Abstract

International studies have indicated the increase of tensions and pressures that generate stress in the educational work. With object to identify the main sources of stress in the teachers of basic education of Guanajuato, it was applied to an adaptation of the scale of Travers and Cooper. The analysis of internal consistency of the instrument showed a coefficient of .97 (Conbrach's Alpha). The method of factorial analysis allowed to detect the distribution of the teaching staff according to the subjective perception of the pressure sources that cause stress in the educational labor. The 75 items of the scale were integrated in four categories grouped in the following factors: I. Working conditions and opportunities of development, II. Relational demands and social conditions of the work, III. Organization factors of teaching, and IV. Social support, autonomy and conflict. According to the total answers, the 7.2% of the teachers indicate severe pressure, 46.7% moderate pressure and 34.2% light pressure. Were not significant differences according to sex and geographic region. Results indicate the importance of deepening in the sources of stress and the intervention programs to improve quality of life in teachers.

Keywords: teacher stress, pressure, working conditions

¹ Instituto de Investigaciones sobre el Trabajo, Universidad de Guanajuato, México. luciarg@prodigy.net.mx

² Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Cuba.

³ Facultad de Medicina, Universidad de Guanajuato, México.

Introducción

A escala mundial el fenómeno del estrés ha sido objeto de múltiples investigaciones, desde los hallazgos de Hans Selye que marcaron hito en lo referente al síndrome del estrés en sus diferentes etapas de alarma, resistencia y agotamiento del cuerpo frente a las demandas situacionales de la vida; hasta las recientes investigaciones en el campo de la salud que abordan el estrés en sus manifestaciones biológicas, psicológicas y sociales como entidades en permanente interacción.

En los últimos años ha proliferado el interés por el estudio de los factores, presiones y demandas que generan estrés en el trabajo y afectan la salud. Levi (2005), reitera que la relación entre condiciones de trabajo y salud es recíproca: las condiciones de trabajo afectan la salud y la salud afecta la productividad de las personas.

Una síntesis de los modelos explicativos del estrés en el trabajo y los riesgos psicosociales inherentes, de acuerdo con Parra (2001 y 2004), incluye por lo menos tres vertientes. El modelo de control-demanda, que plantea la interacción entre las demandas físicas y psicológicas del trabajo y la capacidad personal de ejercer control sobre las decisiones para enfrentar tales demandas. El modelo de ajuste persona-entorno con dos componentes: el grado en que las actitudes y capacidades de un trabajador satisfacen las demandas del trabajo y el grado en que el ambiente de trabajo satisface las necesidades del trabajador, propiciando estrés el desajuste en uno o ambos factores. Por otra parte, los modelos transaccionales abordan el estrés como un estado psicológico negativo que involucra aspectos cognitivos y emocionales.

Según Lazarus (1999), los significados y los valores se hallan en el núcleo de la vida humana y representan la esencia del estrés, la emoción y la adaptación. Por tanto, el estrés profesional es la percepción subjetiva que resulta de la transacción entre la persona y el ambiente de trabajo, en el que las exigencias de la actividad profesional pudieran ser excesivas con respecto a los recursos individuales. En otras palabras, se entiende por estrés el grado de desajuste que existe entre lo que se exige a una persona y la capacidad de ésta para cumplir con dichas exigencias. Algunas variantes de los modelos interactivos o transaccionales dan especial importancia a la percepción que tiene la persona de ese desajuste.

Una de las profesiones más estresantes es la docencia, así lo confirman los estudios reportados por

Travers & Cooper (1997); Esteve (1997); Greenglass (2000); Cox & Heames (2000); Donders et al, (2003); Lambert & McCarthy (2006), entre varios autores que han indagado lo referente al estrés del profesorado, principalmente desde un enfoque relacionado con las implicaciones psicosociales.

Kyriacou (2003), afirma que la docencia es un trabajo fascinante que permite ayudar a otros a aprender y desarrollarse, pero es también una labor exigente y todos los profesores acaban sufriendo estrés tarde o temprano. Para este autor, el estrés del profesor puede ser definido como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo docente.

A partir de una revisión minuciosa de la literatura, Jarvis (2002), admite que se carece de un consenso en cuanto a la etiología y enfoques metodológicos para abordar lo relativo al estrés docente; no obstante, concluye que la cantidad de variables implicadas se pueden agrupar en tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza, por ejemplo la sobrecarga de funciones y la disciplina de los estudiantes dentro del salón de clases; los factores cognoscitivos que afectan la vulnerabilidad individual de los profesores, entre los que destaca la eficiencia personal y las atribuciones relacionadas con el “deber” ser un buen profesor; y los factores sistémicos que operan en el nivel institucional y político, entre los que se ubicaría lo concerniente al clima organizacional y la ayuda social entre colegas.

En el contexto de América Latina, se localizaron pocos antecedentes alusivos al tema. Entre las publicaciones más recientes figuran las investigaciones de Oramas (2003), quien reportó que el 87% de los maestros evaluados refieren estar expuestos a estresores laborales relativos a ciertas condiciones de trabajo que tienen relación principalmente con problemas organizacionales.

Kohen (2005), cita la teoría psicodinámica del trabajo para hacer referencia al malestar docente instalado que se establece en relación con los otros, provoca la denominada “normalidad sufriente” y, de persistir las condiciones de trabajo desfavorables se transforma en síndromes y cuadros clínicos definidos como enfermedades específicas o inespecíficas. En el 61% de los docentes argentinos y ecuatorianos, se identificó algún nivel de sufrimiento (severo, moderado, incipiente); asimismo este indicador estuvo presente en el 86% de los profesores con perfil de estrés.

Rodríguez, et al. (2005), en uno de los trabajos que formó parte del estudio exploratorio internacional sobre condiciones de trabajo y salud docente coordinado por la OREALC-UNESCO, para el caso de México, detectó que el 27% de los profesores presentaban estrés de acuerdo con diagnóstico médico. El dato resultó inferior a la prevalencia identificada en los docentes de los otros cinco países latinoamericanos que participaron en el mismo estudio, de ahí la justificación de profundizar más en el tema con instrumentos complementarios y en muestras más amplias del profesorado.

Bajo este marco de antecedentes, el presente trabajo tuvo como propósito identificar las principales fuentes de estrés en los profesores de educación básica de Guanajuato, México. El proyecto recibió el aval del comité de bioética y fue subvencionado por la convocatoria institucional de investigación de la Universidad de Guanajuato (DINPO).

Metodología

Se realizó un estudio general exploratorio de corte transversal en el cual participaron 1150 profesores de los niveles educativos de primaria (52%); secundaria (35% en las modalidades general, técnica y telesecundaria); y preescolar (13%), que laboran en escuelas públicas ubicadas en zonas urbanas y rurales. La muestra calculada con una probabilidad de error de $\alpha=0.05$, incluyó a docentes de los 46 municipios de Guanajuato. Se utilizó un procedimiento de selección aleatoria de los planteles que participarían en el estudio y se consideró la totalidad de los docentes de los planteles seleccionados para hacer factible el estudio. Los criterios de inclusión fueron que los docentes estuvieran en servicio activo en una escuela del nivel educativo básico, tanto de organización completa, unitaria o multigrado. Con esta característica se reportan únicamente los datos de una submuestra de 304 docentes.

Se aplicó una versión adaptada del inventario de fuentes de estrés de Travers y Cooper, que para el presente estudio quedó integrada por 75 enunciados relativos a las diferentes situaciones de presión más comunes en el trabajo docente (anexo 1). Un encuestador visitó las escuelas y a cada participante solicitó el consentimiento informado de participar en la investigación, previamente se le explicó el objetivo del estudio y la garantía de confidencialidad del mismo. Con el objetivo de garantizar la misma, entregó en sobre cerrado el instrumento, el cual consta de un formato anónimo y auto-administrable donde se solicita a los docentes que,

según su opinión, valoren el grado de presión que cada uno de los aspectos enunciados pueden ejercer sobre su persona y su trabajo, esto según la escala de 1 a 5 (1= totalmente en desacuerdo y 5= totalmente de acuerdo en que sea una fuente de presión). El análisis de consistencia interna del instrumento mostró un coeficiente de .97 (Conbrach's Alpha).

La información recopilada se capturó en una base de datos y el procesamiento se realizó mediante el programa SPSS. Los 75 ítems de la escala se agruparon en cuatro categorías que corresponden a cada uno de los siguientes factores:

- I. Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo,
- II. Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo,
- III. Factores organizacionales de la docencia,
- IV. Apoyo social, autonomía y conflicto.

Adicional al análisis factorial, se obtuvo una descripción estadística por ítems que incluyó medidas de tendencia central y desviación típica. Este tratamiento permitió identificar, en sentido general, los factores que ejercen mayor presión en este grupo de docentes.

Resultados

En México, la educación básica comprende un año obligatorio de preescolar para los niños de 5 años de edad, después siguen 6 años de primaria obligatoria; y posteriormente, 3 años de secundaria. Los estudiantes con edad mayor a 16 años pueden estudiar secundaria abierta para trabajadores.

En la muestra de docentes participantes predominaron las mujeres (62%), lo cual corresponde a la proporción esperada, pues las profesoras integran aproximadamente dos terceras partes de la población docente del nivel educativo básico. La edad de los profesores participantes registró un promedio general de 39.8 con desviación de 8.6 años (las mujeres 39.0 ± 8.5 y los hombres 41.3 ± 8.7 años de edad). En cuanto a la ubicación geográfica de adscripción, la tercera parte se localiza en contextos rurales y dos tercios en escuelas ubicadas en zonas urbanas.

Referente a los resultados del instrumento, el análisis factorial por el método de extracción de componentes principales con rotación varimax normalizada, permitió detectar cuatro factores principales, los cuales explican el 44,59% de la varianza total. (Tabla N° 1).

Tabla n° 1. Valores propios de cada factor y varianza explicada

Factor	Valor propio	Varianza total	Valor acumulado	Varianza acumulada
I	24.34	32.45	24.34	32.45
II	4.00	5.34	28.34	37.79
III	2.82	3.76	31.17	41.56
IV	2.27	3.03	33.44	44.59

Fuente: Elaboración propia

Los ítems con mayor carga factorial para cada factor extraído se muestran en las Tablas 2 a la 5.

La Tabla N° 2 señala la multiplicidad de funciones como fuente importante de estrés, no sólo para los docentes que trabajan en escuelas rurales donde un maestro con grupo cubre con frecuencia el rol de director, sino en términos generales para todos los profesores de educación básica que realizan numerosas actividades administrativas más allá de la labor propiamente pedagógica.

Las condiciones materiales del trabajo que más destacan tienen relación con el presupuesto, infraestructura y acondicionamiento de los espacios escolares (aulas saturadas); esto aunado a las condiciones sociales que se generan al interior de los centros (comunicación entre el personal), y otras que pudieran surgir de problemas exógenos (ausentismo de los alumnos). Las malas condiciones laborales a la vez están vinculadas a presiones que afectan el desarrollo profesional de los docentes: falta de oportunidades de formación y pocas posibilidades de promoción.

Las fuentes de presión expuestas en la Tabla N° 3, reiteran la preponderancia que tienen las dimensiones sociales, pues el trabajo docente se cimienta en la interacción con otros: estudiantes de diferentes edades, colegas, directivos, padres de los alumnos y demás integrantes de la comunidad, donde la cultura y las costumbres parecen interactuar con retos de variada índole relacional. En primer término figuran los alumnos, con quienes el maestro establece constantemente nuevas relaciones y toma decisiones en las aulas; en segundo lugar, las relaciones entre los colegas y directivos resultan ineludibles en actividades de trabajo colegiado y de supervisión respectivamente; y por otra parte, las relaciones con los padres y madres de los alumnos, en tanto agentes externos a la escuela, pero directamente corresponsables de la formación de los niños y jóvenes.

Tabla N° 2
Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo

Fuentes de estrés, Factor I	Carga factorial
Cubrir una doble función: director y maestro de grupo	0.72709
Administrar una escuela con un presupuesto insuficiente	0.65125
Falta de oportunidades de formación continua	0.59767
Malas condiciones laborales	0.59290
Carecer de nombramiento de plaza base	0.58069
La mala comunicación entre el personal	0.57849
Ausentismo de los alumnos	0.56856
Pocas posibilidades de promoción	0.55520
Situación personal de salud	0.53917
Trabajar en aulas saturadas con espacio reducido	0.53917

Fuente: Elaboración propia

Las demandas relacionales que debe cumplir el profesorado de manera cotidiana no están libres de conflicto. Así, la mala comunicación entre el personal antes aludida, pudiera dificultar la interacción en actividades de equipo que implican al colectivo docente. Respecto a los alumnos, parece necesario considerar que además de las relaciones de enseñanza y aprendizaje, muchas otras, y tal vez las más difíciles emocionalmente para los maestros, atañen a medidas de control disciplinario en las aulas y recesos, donde se espera que los docentes cumplan un papel de guardián del orden en tiempos en los que se habla de mayor violencia en las escuelas.

Lo anterior está en estrecha vinculación con las demandas organizacionales inherentes al trabajo docente. De los resultados expuestos en la Tabla N° 4, se infiere

Tabla N° 3
Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo

Fuentes de estrés, Factor II	Carga factorial
Las relaciones alumnos-maestro	0.690644
El contacto con la cultura y costumbres de la comunidad de trabajo	0.670690
La necesidad constante de tomar decisiones en el aula	0.670275
Tener que organizar reuniones con los padres de familia	0.659627
Tener que establecer constantemente nuevas relaciones	0.630457
Las relaciones con los padres y madres de los alumnos	0.613825
La participación en órganos colegiados	0.557884
Tener que hacer guardias durante los recesos	0.527931
Las actividades de supervisión en mi escuela	0.525462
Los demás esperan demasiado de mí	0.519620

Fuente: Elaboración propia

re que los profesores están expuestos a una sobrecarga de trabajo que les exige atender grupos numerosos y en aulas saturadas como se citó anteriormente. En el primer grupo de factores se señaló lo relativo al presupuesto insuficiente, lo cual se reitera con la falta general de recursos que limita el trabajo en las escuelas.

Uno de los principales aspectos estresantes en la docencia se refiere a la falta de tiempo para descansar, no sólo por la jornada escolar sino porque a ésta se agregan numerosas actividades extraescolares entre las que destacan la planificación didáctica, preparación de materiales y revisión de los trabajos del alumnado.

Por otra parte, las demandas relacionales enunciadas con anterioridad pudieran exacerbarse si se observan en combinación con el escaso apoyo social que reciben los maestros.

Además, según se aprecia en la Tabla N° 5, la rivalidad entre grupos de docentes, los conflictos entre docentes y directivos y la falta de apoyo entre unos y otros, constituyen focos importantes de presión.

Tabla N° 4
Factores organizacionales de la docencia

Fuentes de estrés, Factor III	Carga factorial
Atender grupos numerosos	0.564969
Involucrarse excesivamente en los problemas de los alumnos	0.552626
Horas requeridas para corregir trabajos de los alumnos	0.539149
Falta general de recursos	0.538243
Falta de tiempo para descansar	0.520265

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 5
Apoyo social, autonomía y conflicto

Fuentes de estrés, Factor IV	Carga factorial
La rivalidad entre grupos de docentes	0.627724
Los conflictos entre docentes y directivos	0.620662
La falta de apoyo gubernamental	0.598398
Tener poca influencia en las decisiones del centro de trabajo	0.596040
La falta de apoyo de los maestros colegas	0.595522
La falta de apoyo por parte del personal directivo	0.595378
La falta de apoyo por parte del sindicato	0.555395

Fuente: Elaboración propia

Aunado al precario apoyo social que se vive al interior de las escuelas, las malas condiciones laborales parecen correlativas a la falta de apoyo gubernamental y por parte del sindicato. En conjunto, las presiones que en este estudio perciben con mayor impacto los docentes no son las únicas, pero sí las que sobresalen por la mayor puntuación registrada en el marco de las posibles fuentes de presión que conforman ambientes institucionales generadores de estrés.

En la Tabla N° 6, se presentan las principales fuentes de estrés que perciben los docentes guanajuatenses en su trabajo. Como un dato adicional se señalan las fuentes que coinciden con los hallazgos de Travers y Cooper (anexo 2), y que se ubican también entre los primeros 20 lugares de acuerdo al puntaje de los valores medios.

Tabla N° 6
Fuentes de Estrés

Ítems	Valores medios	Desviación típica
1. La falta de respaldo familiar en asuntos de disciplina	3.71	1.31
2. Atender grupos numerosos	3.68	1.40
3. La falta de tiempo para apoyar a ciertos alumnos con problemas *	3.63	1.26
4. Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo *	3.54	1.38
5. Las exigencias de autoridades y padres que piden buenos resultados	3.49	1.31
6. La falta de apoyo gubernamental *	3.48	1.32
7. Tener que "abarcar mucho y apretar poco" *	3.46	1.36
8. Las tareas administrativas *	3.44	1.32
9. Tener que solventar los problemas de conducta de los alumnos *	3.40	1.34
10. La carencia de recursos indispensables para enseñar	3.35	1.28
11. La falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza *	3.33	1.36
12. El decreciente respeto de la sociedad hacia la profesión *	3.32	1.35
13. Trabajar en aulas saturadas con espacio reducido	3.28	1.54
14. La integración de alumnos con necesidades especiales	3.28	1.45
15. Llevar trabajo a casa interfiere con la vida familiar *	3.27	1.43
16. Los conflictos entre docentes y directivos	3.27	1.41
17. La falta general de recursos *	3.26	1.26
18. Cuando los alumnos no paran de platicar	3.25	1.38
19. Cuando es difícil controlar al grupo	3.23	1.37
20. La falta de capacitación-actualización ante los cambios curriculares *	3.23	1.30

Fuente: Elaboración propia.

* Resultados que coinciden con los hallazgos de Travers y Cooper.

Una comparación entre las 20 principales fuentes de estrés detectadas en el presente estudio y las reportadas por Travers y Coopers (1997) para docentes británicos, permite dilucidar elementos comunes, aunque para los docentes mexicanos del estado de Guanajuato, destacan en primer orden cuestiones de control de la disciplina, atender grupos numerosos y trabajar en aulas saturadas con espacio reducido y con carencia de recursos indispensables para enseñar.

Las fuentes de presión que coinciden en ambos estudios puntualizan la falta de apoyo gubernamental, las dificultades relacionadas con el tiempo, las tareas administrativas, el sueldo bajo y la escasa valoración social de la profesión.

De acuerdo con las respuestas totales en el cuestionario, la Tabla N° 7 muestra la distribución del profesorado guanajuatense, según la percepción

subjetiva de las presiones inherentes a la labor docente. Aquí se observa que, a excepción del 11.8%, los docentes perciben presiones de distinto grado, y más de la mitad soportan una carga de presión que fluctúa entre moderada y severa.

Referente a la asociación entre variables, no se encontraron diferencias significativas (prueba chi cuadrada) en las percepciones que tienen los docentes hombres y mujeres, por región geográfica y zona rural o urbana donde laboran.

Discusión

Los resultados, aunque de carácter exploratorio, muestran la coexistencia de varias fuentes de presión en el trabajo docente que, por su efecto acumulativo y

Tabla N° 7
Percepción de las presiones

	frecuencia	porcentaje
Ninguna presión	36	11.8
Presión ligera	104	34.2
Presión moderada	142	46.7
Presión severa	22	7.2
Total	304	100

Fuente: Elaboración propia.

permanente, pudieran tener graves implicaciones en la salud del profesorado.

Estudios previos constatan que las condiciones laborales precarias originan potencialmente estrés: la falta de recursos y materiales adecuados, el estado deficiente de las instalaciones y la falta de oportunidades para realizar actividades de desarrollo profesional, son aspectos que contribuyen a que la jornada sea más dura para el profesor. Como indica Kyriacou (2003), sólo una buena calidad de las condiciones laborales aumenta la sensación de dignidad profesional.

De acuerdo con Esteve (1997), muchos de los profesores se quejan explícitamente de la contradicción que supone el que, por una parte, la sociedad y las instancias del sistema educativo exijan y promuevan una transformación pedagógica, sin dotar al mismo tiempo a los profesores de los recursos necesarios para llevarla a cabo. Entre los indicadores del malestar en los docentes de Guanajuato, precisamente se ubican como factores de primer orden los recursos y condiciones de trabajo, mismos que inciden directamente sobre la acción docente, limitando la efectividad pedagógica debido a tensiones de carácter negativo.

Las fuente de presión en el trabajo docente, se ven maximizadas cuando se acumulan con otras de índole contextual que dependen directamente de los aspectos socioeconómicos y macroestructurales. El ausentismo de los alumnos, por ejemplo, en varios países latinoamericanos tiene relación con las dinámicas migratorias y las necesidades de los estudiantes de incorporación prematura al trabajo en detrimento de la permanencia escolar, principalmente en las escuelas secundarias del medio rural.

Una de las características clave del trabajo de los maestros consiste en su responsabilidad constante hacia los otros. Travers & Cooper (1997), identificaron diez factores diferentes de estrés en los profesores británicos, y como primer factor lo relativo a la interacción do-

cente/discente. En el caso de los profesores mexicanos del presente estudio, también figura en primer orden lo concerniente a las relaciones maestro-alumno. Lo anterior como parte del entramado de relaciones sociales que a diario se establecen con los diferentes actores del escenario educativo.

En el rubro de las condiciones sociales, en gran medida el trabajo docente se sustenta en el encuentro de subjetividades y perspectivas culturales bastante diversas; las excesivas demandas relacionales cotidianas con frecuencia se ven alteradas por situaciones de conflicto, agresividad, autoridad e incomprensión. Al respecto, los hallazgos del presente estudio concuerdan con las aseveraciones de varios autores, entre quienes destaca Kyriacou (2003), al señalar que mantener la disciplina de los alumnos, tratar con los compañeros y ser evaluado por los demás, son motivos determinantes del estrés docente.

Asimismo, en coincidencia con los hallazgos de Greenglass (2000), cabe reiterar la presencia de varias fuentes de estrés en los maestros. En dicho conglomerado se identificaron los factores asociados al estrés que tienen relación con las fuertes demandas emocionales ante los problemas de los estudiantes, su comportamiento disruptivo, heterogeneidad y necesidades especiales de aprendizaje. Otro de los mayores estresantes involucra el conflicto proveniente de las demandas de supervisores, directivos, colegas, estudiantes y padres de los alumnos. Un tercer grupo de factores tiene que ver con la cantidad de trabajo y sobrecarga laboral que implica demasiadas tareas para realizar en poco tiempo, situación que a menudo va acompañada por la sensación de prisa e impaciencia.

En los últimos veinte años, la actividad del profesor se ha fragmentado, con tal diversificación de funciones, que muchos docentes hacen mal su trabajo, no porque no sepan hacerlo mejor, sino porque no pueden cumplir, simultáneamente, las diversas tareas que se supone les corresponde atender (Esteve, 2005). Además de las clases, deben cumplir labores administrativas; reservar tiempo para planear, evaluar, orientar a los alumnos y atender visitas de los padres; organizar actividades extraescolares, asistir a reuniones de trabajo colegiado, vigilar en los recreos y actualizarse ante los frecuentes cambios curriculares. Tal fragmentación genera problemas de calidad en el sistema de enseñanza. Así, la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo para solventar las múltiples responsabilidades que se han ido acumulando sobre el profesorado, conlleva la razón fundamental del agotamiento y malestar docente.

Se ha documentado también que la falta de reconocimiento de los logros docentes por parte de los supervisores y administrativos, así como la baja autonomía que ejercen los maestros, son aspectos que contribuyen a incrementar los niveles de estrés en el colectivo docente.

Cabe reiterar que en gran medida las fuentes de estrés docente se hallan en el nivel administrativo (Greenglass, 2000). Una situación de estrés citada con frecuencia consiste en que los administrativos excluyen a los maestros de la toma de decisiones que, por añadidura, condiciona directamente la sobrecarga laboral y la calidad de vida en el trabajo docente. Las investigaciones han mostrado que cuando los maestros no tienen oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones en sus escuelas, más probablemente declina su moral, motivación, autoestima y satisfacción en el trabajo.

Si la percepción de las presiones es indicio de la presencia de estrés, los resultados del presente estudio resultan similares a los hallazgos de Oramas, et al., (2003) y Kohen (2004), en lo referente al perfil de estrés identificado en aproximadamente el 85% de los maestros. En contraparte, los resultados del estudio precedente con un grupo profesores mexicanos (Rodríguez, et al., 2005), difieren de los datos actuales encontrados en el mismo contexto geográfico, posiblemente porque en el anterior estudio se reportaron sólo casos de estrés confirmado por diagnóstico médico, lo cual no pone en evidencia la magnitud potencial del problema, donde más del 88% del profesorado perciben presiones en el ambiente de trabajo escolar. Otra posible explicación de tal discordancia es que, pese al malestar y enfermedades derivadas de las múltiples presiones que afrontan cotidianamente los docentes, los mismos afectados se resisten a admitir tal situación, al parecer porque asocian el estrés con alguna debilidad personal o incompetencia profesional que los ubicaría socialmente como “malos maestros”. Por otra parte, falta indagar más acerca del sentido y significado del estrés en el imaginario y ethos de los docentes.

En suma, la percepción que emiten los maestros acerca de las presiones de su trabajo, ofrece un panorama referente a las principales fuentes de estrés docente, y al mismo tiempo abre nuevas vías de investigación.

Conclusiones

En los profesores mexicanos que laboran en el estado de Guanajuato, se encontró mayor presencia de fuentes de estrés en las cuestiones relacionales de

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

El 88% de los docentes guanajuatenses que trabajan en escuelas públicas de educación básica, perciben presiones asociadas al estrés laboral y, llama la atención que un 54% del profesorado soporta niveles de presión entre moderada y severa.

Los resultados del presente estudio confirman la conjetura de que la docencia está asociada a un amplio rango de fuentes de presión generadoras de estrés en los profesores de educación básica, situación semejante a los hallazgos reportados para poblaciones docentes de distintos países.

Desde una perspectiva instrumental el cuestionario utilizado permite explorar ampliamente las diversas fuentes de presión laboral a la que se encuentran expuestos los docentes; no obstante, teniendo en cuenta su consistencia interna es posible reducir el número de ítems para estudios posteriores y utilizar los indicadores finales que resumen la percepción de la presión laboral, de este modo se neutralizaría el posible sesgo por cansancio al responder. Las bondades de los métodos cualitativos tales como grupos focales deben tenerse en cuenta e incorporarse por la riqueza de información que pueden brindar.

Se recomienda conducir estudios longitudinales con el propósito de profundizar en torno a los diferentes factores y fuentes del estrés de los maestros. Asimismo, con carácter urgente y prioritario se requiere mejorar las condiciones de trabajo en las escuelas. Las autoridades educativas, sindicatos y colectivos docentes, en forma conjunta deben aplicar programas de intervención para disminuir el malestar en este importante sector de la población y prevenir los problemas de salud asociados al estrés del profesorado. Es importante dotar al profesorado de recursos pedagógicos y psicosociales para afrontar las demandas de su trabajo, las cuales cambian vertiginosamente al ritmo del desarrollo social e imponen una tarea emergente a las ciencias pedagógicas y del comportamiento.

Referencias Bibliográficas

- Cox, S. & Heames, R. (2000). *Cómo enfrentar el malestar docente. Estrategias e ideas prácticas para los tutores y sus alumnos*. Barcelona, Octaedro.
- Donders, N.C.G.M., et al. (2003). Work stress and health effects among university personnel. *Int Arch Occup Environ Health*, 76, 605-613.
- Esteve, J. M. (1997). *El malestar docente*. 3ª ed., Barcelona, Paidós.
- Esteve, J. M. (2005). *El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: una mirada hacia el futuro*. (aproximadamente 22 p.). Disponible en www.unrc.edu.ar/publicar/
- Greenglass, E. R. (2000). Teaching and stress. En G. Fink. *Encyclopedia of Stress*, Vol. 3. (pp.571-575). Academic Press.
- Jarvis, M. (2002). Teacher stress: a critical review of recent findings and suggestions for future research directions. 4(1), 1-7
- Kohen, J. A. (2005). *La problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las vulnerabilidades. Del impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
- Kyriacou, Ch. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona, Octaedro.
- Lambert, R. & McCarthy, Ch. (2006). *Understanding teacher stress in an age of accountability. A volume in research on stress and coping in education*. Connecticut, IAP.
- Lazarus, R.S. (1999). *Stress and emotion. A new Syntesis*, Springer Publishing Company, Inc.
- Levi, L. (2005). Working life and mental health: A challenge to psychiatry? *World Psychiatry* 4(1), 53-57.
- Oramas, A., et al, (2003). Algunas causas del estrés psicológico en maestros del Municipio Arroyo Naranjo, Cuba. *Rev Cubana Salud Trabajo*, 4(1-2), 8-12.
- Parra, M. (2001). *Salud mental y trabajo. Monografías de gestión en psiquiatría y salud mental*. Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Santiago de Chile.
- Parra, M. (2004). Promoción y protección de la salud mental en el trabajo: Análisis conceptual y sugerencias de acción. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 153-161.
- Rodríguez, et al., (2005). Estudio de caso en México. En M. Robalino y A. Körner (Coord.). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente*. Otras dimensiones del desempeño profesional. (Capítulo 5, pp. 137-170). Santiago de Chile, OREALC-UNESCO.
- Travers, Ch. J. & Cooper, L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona, Paidós.

ANEXO 1

EL TRABAJO DOCENTE

Cada docente vive diferentes situaciones de presión en su trabajo cotidiano, así lo reportan Travers y Cooper (1997). Según su opinión, valore el grado de presión que cada uno de los aspectos enunciados puede ejercer sobre USTED y SU trabajo. Por favor, indique un número de la escala siguiente:

Estoy:

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO en que sea una fuente de presión.
2. EN DESACUERDO EN GENERAL en que sea una fuente de presión.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
4. DE ACUERDO EN GENERAL en que sea una fuente de presión.
5. TOTALMENTE DE ACUERDO en que sea una fuente de presión .

	1	2	3	4	5
1. La necesidad constante de tomar decisiones en el aula.					
2. Las relaciones con los padres y madres de los alumnos.					
3. Tener que solventar problemas de conducta de los alumnos.					
4. Horas requeridas para corregir trabajos de los alumnos en casa.					
5. Atender al grupo de un maestro que se ausenta.					
6. La dificultad de planear debido a constantes cambios e imprevistos.					
7. Involucrarse excesivamente en los problemas de los alumnos.					
8. La falta general de recursos.					
9. Saber que si me ausento se crearán problemas.					
10. Las relaciones alumnos-maestro.					
11. Las tareas administrativas.					
12. Falta de tiempo para descansar.					
13. Atender grupos numerosos.					
14. Tener que evaluar a cada alumno.					
15. Tener que organizar reuniones con padres de familia.					
16. Tener poca influencia en las decisiones del centro de trabajo.					
17. La falta de apoyo de los maestros colegas.					
18. Los conflictos entre docentes y directivos.					
19. La falta de apoyo gubernamental.					
20. La falta de apoyo por parte del sindicato.					
21. La falta de respaldo familiar en asuntos de disciplina.					
22. Los cambios constantes que implica esta profesión.					
23. El contacto con la cultura y costumbres de la comunidad de trabajo.					
24. La falta de claridad respecto a mi papel en la escuela.					
25. La falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza.					
26. Las agresiones por parte de los alumnos.					
27. La falta de capacitación-actualización ante los cambios curriculares.					
28. Tener que "abarcar mucho y apretar poco".					
29. La presión académica dentro de la escuela.					
30. Las exigencias de autoridades y padres, que piden buenos resultados.					
31. La carencia de recursos indispensables para enseñar.					
32. La falta de apoyo por parte del personal directivo.					

33. La participación en órganos colegiados.					
34. La rivalidad entre grupos de docentes.					
35. La disminución del tiempo de vacaciones.					
36. El decreciente respeto de la sociedad hacia mi profesión.					
37. Las confrontaciones diarias entre los mismos alumnos.					
38. Enseñar a quienes no valoran la enseñanza.					
39. La negativa de permisos para asistir a congresos y foros académicos.					
40. Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata.					
41. Tener que establecer constantemente nuevas relaciones.					
42. Sentir que la propia formación docente no es la adecuada.					
43. Cuando otros evalúan mi actuación.					
44. Cuando es difícil controlar al grupo.					
45. Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo.					
46. No tengo suficientes ocasiones de tomar decisiones propias.					
47. Reaccionar demasiado ante las críticas de los alumnos.					
48. La inseguridad dentro de la profesión.					
49. Trabajar en una escuela demasiado tradicional.					
50. Tener que hacer guardias durante los recesos.					
51. Carecer de un nombramiento de plaza base.					
52. Ser un(a) buen(a) maestro(a) no significa necesariamente ascender.					
53. La cantidad de ruido que hay en mi escuela.					
54. Trabajar en aulas saturadas con espacio reducido.					
55. El número de interrupciones en clase.					
56. Cuando los alumnos no paran de platicar.					
57. La amenaza que supone un cambio de puesto.					
58. La colonia o comunidad en que está situada mi escuela.					
59. Crecientes presiones de trabajo por parte de los jefes.					
60. Falta de tiempo para apoyar a ciertos alumnos con problemas.					
61. Malas condiciones laborales.					
62. Administrar una escuela con un presupuesto insuficiente.					
63. Cubrir una doble función: director y maestro de grupo.					
64. Falta de oportunidades de formación continua.					
65. La mala comunicación entre el personal.					
66. Ausentismo de los alumnos.					
67. Pocas posibilidades de promoción.					
68. La integración de alumnos con necesidades especiales (capacidades diferentes).					
69. Llevarme trabajo a casa interfiere con mi vida familiar.					
70. Soy consciente de las carencias socioeconómicas de mis alumnos.					
71. El personal no entiende las presiones a las que me somete mi puesto de director/a (cuando sea el caso).					
72. Las actividades de supervisión en mi escuela.					
73. Los demás esperan demasiado de mí.					
74. Mi situación personal de salud.					
75. El vandalismo en las instalaciones cercanas a la escuela.					

ANEXO 2

Fuentes de estrés según los hallazgos de Travers y Cooper

Ítems

1. La falta de apoyo gubernamental
2. La falta de capacitación-actualización (información) ante los cambios curriculares
3. Los cambios constantes que implica esta profesión
4. El decreciente respeto de la sociedad hacia la profesión
5. Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo
6. Tener que evaluar a cada alumno
7. Tener que solventar los problemas de conducta de los alumnos
8. Falta de tiempo para descansar
9. Ser un buen maestro no significa necesariamente ascender
10. Tener que "abarcarse mucho y apretarse poco"
11. La falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza
12. Saber que si me ausento se crearán problemas
13. Las tareas administrativas
14. La falta general de recursos
15. Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata
16. Enseñar a quienes no valoran la enseñanza
17. La falta de tiempo para apoyar a ciertos alumnos con problemas
18. La dificultad de planear debido a los constantes cambios
19. Llevar trabajo a casa interfiere con la vida familiar
20. Tener poca influencia en las decisiones del centro

Fuente: Travers y Cooper (1997).

Fecha de recepción 18 de junio de 2007
Aceptación de artículos: 16 de julio 2007