

PERCEPCIÓN DOCENTE ACERCA DE LAS SITUACIONES DE ESTRÉS Y ANSIEDAD LABORAL TRAS LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL COVID-19

Teacher's Perception about the Situations of Stress and Work Anxiety Following the Pandemic Caused by COVID-19

David REVESADO CARBALLARES
Universidad Pontificia de Salamanca
Universidad de Salamanca
Correo-e: drevesadoca@upsa.es

Gustavo CALVO RODRÍGUEZ
Universidad Camilo José Cela
Correo-e: gustavo.calvo@alumni.ucjc.edu

Rubén MANEIRO DIOS
Universidad Pontificia de Salamanca
Correo-e: rmaneirodi@upsa.es

Sergio LÓPEZ GARCÍA
Universidad Pontificia de Salamanca
Correo-e: slopezga@upsa.es

Fecha de envío: 2 de junio de 2022
Envío a informantes: 13 de julio de 2022
Aceptación definitiva: 17 de noviembre de 2022

RESUMEN: Actualmente, se está produciendo un incremento de la preocupación por la salud y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. En este sentido, el ámbito docente no es ajeno a ello, desencadenándose, cada vez más, situaciones de estrés y ansiedad como consecuencia de la gran complejidad de realidades que viven estos profesionales en su centro de trabajo. El presente trabajo pretende indagar acerca de las

situaciones de estrés y ansiedad en un centro público de educación infantil y primaria de la provincia de León, a través de la autopercepción de los propios docentes. Desde el punto de vista metodológico, hemos desarrollado un enfoque mixto, con la utilización de técnicas cuantitativas y cualitativas, a través de la elaboración de un cuestionario y entrevistas personales, que nos han otorgado una perspectiva más completa de nuestra investigación. Los resultados cosechados ponen de manifiesto como la situación laboral de los docentes ha empeorado tras la pandemia originada por el COVID-19, produciéndose un notable incremento del estrés y la ansiedad. Este hecho es realmente significativo, ya que va a repercutir negativamente sobre su desempeño laboral y, de una forma más específica, sobre la calidad de sus procesos formativos.

PALABRAS CLAVE: percepción; maestros; bienestar laboral; estrés; pandemia.

ABSTRACT: Currently, there is an increase in concern for the health and well-being of workers in their work environment. In this sense, the teaching field is no stranger to it, triggering, increasingly, situations of stress and anxiety, as a consequence of the great complexity of realities that these professionals live in their workplace. This research tries to inquire about stress and anxiety situations in a public center of infantile and primary education of the province of Leon, through the self-perception of the teachers themselves. From the methodological point of view, we have developed a mixed approach, with the use of quantitative and qualitative techniques, through the elaboration of a questionnaire and personal interviews, which have given us a more complete perspective of our research. The results obtained show how the employment situation of teachers has worsened after the pandemic caused by COVID-19, producing a notable increase in stress and anxiety. This is really significant, since it will have a negative impact on teachers' work performance and, more specifically, on the quality of their training processes.

KEY WORDS: Perception; Teachers; Job well being; Stress; Pandemic.

1. Introducción

A LO LARGO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS se ha producido un notable incremento acerca de la preocupación por la salud y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral, siendo esta una necesidad básica para favorecer y mejorar su desempeño. En este sentido, hemos de reconocer que la escuela no es ajena a ello y, como tal, cada vez es más común el análisis de distintas cuestiones que se encuentran relacionadas con el bienestar de sus trabajadores (Abanades, 2020; Angulo *et al.*, 2020; Ayuso, 2006; Mañas *et al.*, 2011; Justo *et al.*, 2016; Mañanas *et al.*, 2011) no solo en lo que se refiere al apartado físico, sino también en todo lo que concierne a la salud y el equilibrio mental de los profesionales de la educación (Cardoso, 2018; Fernández y Ávila, 2019).

Las situaciones de estrés, ansiedad y preocupación de los docentes son cada vez más comunes, debido, entre otras muchas cosas, a la gran complejidad de situaciones que viven en el centro educativo: aumento de la carga de trabajo y de tareas administrativas, relaciones interpersonales complejas, relación con las familias e instituciones, imagen social, etc. En este sentido, llama poderosamente la atención como esta imagen social, cada vez más deteriorada, es uno de los principales causantes de estrés

y ansiedad en este colectivo (Ramírez-Figueroa *et al.*, 2019). Frente a este contexto, cobra una especial relevancia la labor desempeñada por los departamentos de orientación, que están presentes en los centros educativos, siendo una parte crucial de este ecosistema. Y es que cada vez es más frecuente dotarles de apoyo y asesoramiento, en cualesquiera que sean los asuntos que permitan la mejora de su praxis laboral, siendo esta una de las principales demandas que el colectivo docente viene manifestando (Zabalza, 1996). A este respecto, es destacable la escasa repercusión que la temática analizada presenta a nivel legislativo. Esto es realmente significativo, si tenemos en cuenta que el bienestar docente debiera ser una de las piedras angulares sobre las que se sustenta el sistema educativo español, especialmente, a lo largo de los últimos años, donde la calidad de la educación se ha establecido como uno de los ejes prioritarios de nuestro sistema educativo. Si bien, hemos de reconocer que, de manera indirecta, encontramos alguna alusión a la problemática expuesta. De este modo, apreciamos cómo la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), hace referencia a cuestiones relativas al bienestar docente, a través del siguiente objetivo:

Los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad de la enseñanza y, en especial, la cualificación y formación del profesorado, su trabajo en equipo, la dotación de recursos educativos, humanos y materiales, las condiciones ambientales y de salud del centro escolar y su entorno. (p. 122881)

Del mismo modo, el Real Decreto 126/2014, de 28 de febrero, por el que se establece el currículo básico de la Educación Primaria establece entre sus objetivos: «Valorar la higiene y la salud, aceptar el propio cuerpo y el de los otros, respetar las diferencias y utilizar la educación física y el deporte como medios para favorecer el desarrollo personal y social» (p. 7). Por tanto, pese a que existe una pequeña referencia legislativa a la problemática expuesta, lo cierto es que es un tanto insuficiente.

La intervención sobre el claustro no es una práctica habitual que desarrollen los centros educativos, sin embargo, puede ser de gran utilidad, trayendo consigo grandes beneficios no solo sobre los propios maestros, sino también sobre sus alumnos, que pueden verse afectados por las situaciones de estrés y ansiedad padecidas por los docentes. Y es que no debemos obviar que estas situaciones damnifican, directa o indirectamente, la práctica educativa de los alumnos: incremento del absentismo escolar, menor productividad en la práctica pedagógica, etc. (Quiroga, 2010).

El objetivo que pretendemos alcanzar en nuestro trabajo no es otro que el de analizar la percepción de los propios maestros acerca de las distintas situaciones de estrés y ansiedad experimentadas en su centro educativo tras la pandemia generada por el COVID-19, y así poder ofrecer una respuesta que, a la vez de eficaz, sea pertinente. Esta valoración objetiva pondrá su foco de atención en aspectos como situación laboral, equilibrio mental, mejoras relacionadas con su salud personal, carga de trabajo, expectativas demandadas o nivel de autoexigencia. Y es que no cabe duda de que la situación sanitaria vivida en nuestro país desde el pasado marzo del año 2020 ha generado serios problemas en el seno de las instituciones educativas que han afectado considerablemente al bienestar sus trabajadores (Abanades, 2020).

Tal y como se podrá observar a lo largo de la investigación, el análisis efectuado pone de manifiesto una cierta preocupación entre el colectivo docente. Por este

motivo, desde el equipo directivo, se pondrán en marcha una serie de actividades que permitan dar respuesta a las necesidades manifestadas, con el único fin de mejorar el ambiente laboral y la productividad del centro. Estas actividades pondrán el foco en la mejora del bienestar docente a través de cursos de relajación, yoga, actividad física, meditación, mindfulness, etc.

2. Marco teórico

2.1. *Estrés, estrés laboral y estrés docente*

El término estrés ha adquirido diferentes significados a lo largo de los últimos años. En su origen, se circunscribía al ámbito de la medicina, entendiéndolo como un conjunto de respuestas fisiológicas, fundamentalmente hormonales, que tratan de dar respuesta a estímulos inespecíficos –estresores– (Sandín, 2003). De este modo, existe un cierto consenso en torno a la determinación de este término como una serie de consecuencias y sensaciones negativas procedentes de la confrontación o resolución de conflictos, que se puede manifestar tanto de forma física (sudoración, taquicardias, rigidez muscular, etc.) como psicológica (Orlandini, 2012). De este modo, se asocia el estrés a una situación de tensión como una respuesta fisiológica o psicológica negativa ante situaciones en las que el individuo no tiene el control. Se trata de un elemento imprescindible para el ser humano como un elemento motivador de diversas emociones (Sierra *et al.*, 2003). A grandes rasgos, podríamos circunscribir el término en torno a dos vertientes: por un lado, el estrés, o respuesta positiva ante situaciones de cambio o amenaza, y, por otro, el distrés, que es la consecuencia negativa al intento de adaptación frente a estos cambios (Zavala, 2008).

Por otro lado, son muchos los autores que ponen énfasis en cómo el estrés produce efectos negativos sobre el entorno laboral (Ayuso, 2006; Navarro, 2010; Justo *et al.*, 2016; Angulo *et al.*, 2020). De acuerdo con esta tendencia, el término estrés laboral se asocia a la tensión producida por el efecto del trabajo, si bien, las consecuencias que de él derivan no se limitan exclusivamente al ámbito profesional, sino que son trasladadas también al personal (Galicia y Zermeño, 2009). En este sentido, las principales que trae consigo el estrés están relacionadas con el descenso del rendimiento en el puesto de trabajo, deterioro de las relaciones sociales, depresión, ansiedad, etc. (Orlandini, 2012; Sierra *et al.*, 2003).

En lo que concierne al ámbito educativo, las situaciones de estrés suponen uno de los principales detonantes en la insatisfacción laboral de los docentes (Muley, 2010; Navarro, 2010), un hecho que repercute no solo sobre el desarrollo académico del centro, sino también sobre las relaciones sociales entre profesores y con los propios estudiantes, que se ven lastradas de manera significativa (Téllez *et al.*, 2021).

2.2. *Burnout y burnout docente*

A partir de estas situaciones de estrés en el ámbito laboral surge el término burnout, definido por diversos autores como un síndrome psicológico como respuesta

prolongada frente a estresores interpersonales en el ámbito laboral (Marrau, 2004; Maslach, 2009). Por tanto, asociamos este término a aquellos problemas vinculados a cualquier elemento estresante que afectan diariamente al ámbito laboral del trabajador, generando un distanciamiento del objeto y los fines de su tarea, además de una sensación de ineficacia (Maslach *et al.*, 2001).

De una forma más específica, el término burnout ha sido analizado desde el plano escolar, prestando atención a la situación que viven los docentes en el centro educativo, siendo este uno de los lugares en donde los profesionales parecen más expuestos al agotamiento profesional (Galicia y Zermeño, 2009). En este sentido, entre las cuestiones que han generado un mayor índice de estrés o malestar laboral, destacamos el deterioro emocional como consecuencia de las condiciones laborales, el aumento de dedicación o la pérdida de ilusión y vocación hacia su trabajo (Bermejo, 2011). Esta situación que acabamos de describir viene determinada por lo que se conoce como malestar docente, que es el punto de partida para el desarrollo de trastornos de mayor entidad. Este malestar, en muchas ocasiones, está estrechamente vinculado a aspectos como cambios legislativos que dificultan la tarea docente, conductas disruptivas del alumnado o la sensación de incapacidad que manifiestan muchos docentes para hacer frente a su labor profesional (Pérez, 2003).

2.3. *La ansiedad*

Podemos definir la ansiedad como una respuesta desproporcionada ante un peligro real que no está presente. En el ámbito educativo estos peligros o fuentes de estrés serían muy diversos: rivalidad, individualismo, sobrecarga de trabajo, fragmentación de tareas, falta de formación, indisciplina, etc. (Pérez, 2003).

Sin embargo, hay quien señala que la ansiedad es la combinación de distintas expresiones físicas y mentales que se manifiestan en forma de crisis o como un estado persistente y difuso. En este sentido, es fundamental que tengamos presente que existen grandes diferencias en cuanto a la percepción individual de estas situaciones, debido a la influencia tanto de factores biológicos como de factores aprendidos (Sierra *et al.*, 2003).

3. Metodología

Desde el punto de vista metodológico, hemos elaborado una investigación con un enfoque cuantitativo en el que también hemos incorporado técnicas cualitativas, que han otorgado una perspectiva más completa de nuestra investigación.

El análisis cuantitativo, de carácter descriptivo, se ha llevado a cabo estudiando una muestra de 54 docentes, en un centro público de educación infantil y primaria de la provincia de León, con tres líneas en cada una de las etapas educativas y que, excepcionalmente, ha sido ampliado a cuatro, para mantener la ratio de alumnos establecidas por las autoridades sanitarias. De los 54 encuestados, 16 eran maestros de educación infantil, 24 maestros de educación primaria y 14 especialistas (dos de música, tres de inglés, tres de educación física, uno de compensatoria, dos especialistas

de pedagogía terapéutica, dos de audición y lenguaje y un maestro de apoyo y lengua extranjera de educación infantil).

Se ha apostado por la utilización de un cuestionario de escala Likert, elaborado específicamente para el desarrollo de esta investigación, que posibilitará el trato estadístico de los datos. En este sentido, se debe destacar la realización de una fase exploratoria, llevada a cabo durante el mes de septiembre del año 2020, que permitiría la validación de esta herramienta de análisis. Tras percibirse alguno de los ítems como poco claros o difusos, se llevó a cabo una pequeña reformulación que permitió mejorar el cuestionario aplicado. Constaba de 20 ítems que eran valorados sobre una escala graduada con cuatro opciones de respuesta: 1- Nunca, 2-Ocasionalmente, 3- Con frecuencia y 4- Siempre. La motivación principal que nos ha llevado a elegir este tipo de escala es que se trata de uno de los modelos más utilizados en la medición de actitudes gracias a la simplicidad que ofrece. Respecto a las cuestiones que este analizaba, están relacionadas con el contexto laboral del docente y la relación de este con aspectos tales como bienestar laboral, ansiedad, estrés y autopercepción. Todos los datos recabados han sido tratados con el programa IMB statistics, versión 25.

Respecto al análisis cualitativo, este se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas ejecutadas con la colaboración del orientador del centro. Estas presentan un gran nivel de flexibilidad ya que, pese a que cuentan con preguntas predeterminadas, los entrevistados pueden contestar libremente sin necesidad de elegir una respuesta específica. De este modo, es posible interactuar y adaptarse a las respuestas emitidas, permitiendo una mayor interpretación de los datos (Lopezosa, 2020). En este sentido, debemos reconocer que antes de comenzar la entrevista se llevó a cabo una fase preparatoria, donde se seleccionó una batería de preguntas que serían efectuadas a los entrevistados; estas eran preguntas cortas y sencillas de comprender, de tal forma que evitasen cualquier tipo de confusión. El desarrollo de las mismas se llevó a cabo en el despacho adjunto al del orientador, que presenta unas condiciones óptimas para la ejecución de estas entrevistas. Estas fueron grabadas con el consentimiento previo del entrevistado. De este modo, pudimos efectuar una transcripción de las mismas, con el objetivo de poder trasladar a esta investigación las ideas más significativas reseñadas por los docentes. Se ha tratado de conseguir una participación representativa, contando con cuatro maestros de educación infantil, seis maestros de educación primaria y tres especialistas, que han aportado una visión complementaria de la problemática expuesta.

Por último, la hipótesis de partida que hemos planteado pone de manifiesto que los elevados niveles de ansiedad y estrés laboral a los que está sometido el colectivo docente se han incrementado tras la pandemia, un hecho que ha afectado negativamente al rendimiento del profesorado y que, por consiguiente, también repercutirá en el alumnado, disminuyendo su implicación y su desarrollo de la actividad docente.

4. Resultados

En primer lugar, queremos analizar la puesta en marcha de este proyecto. El punto de partida se desarrolla mediante una pequeña evaluación que servirá para valorar las sensaciones de los docentes acerca de la percepción de su propio estrés, así como los diversos escenarios que podrían desencadenar en situaciones de ansiedad dentro de su

contexto laboral. Se trata, por tanto, de evaluar la autopercepción y el conocimiento que el profesorado presenta en relación a estos problemas, así como las posibles respuestas que pueden ofrecer al respecto.

El primer dato reseñable es el alto porcentaje de profesorado del centro que cuenta con una vinculación permanente (72,2 % de los participantes). Este hecho trae consigo grandes ventajas, ya que, gracias a ello, existe una gran colaboración en los proyectos planteados por el centro. No obstante, hemos de reconocer que, debido a la situación de pandemia, en el momento en que se desarrolló la investigación (comienzos del curso 2020-2021), se había producido un incremento del número de profesores interinos de carácter temporal (11 maestros de educación primaria –tres de ellos especialistas– y 4 de educación infantil).

Los principales resultados de la evaluación ponen de manifiesto que casi la totalidad de los encuestados (90,7 %) manifiestan sentirse preocupados por su actividad laboral (ítem 1) y más de la mitad (55,5 %) declaran que esta preocupación se desarrolla con cierta frecuencia. Estos datos se reafirman si analizamos las entrevistas a los docentes, donde el aumento de la actividad burocrática en el centro se manifiesta como uno de los principales problemas y causantes de malestar laboral. Se señala que toda esta actividad accesoria resta tiempo y esfuerzo a los aspectos estrictamente pedagógicos, tal y como menciona uno de los docentes de educación primaria (tutor de segundo curso):

Lo que no puede ser es que tengamos que hacer y corregir los exámenes, poner las notas, llevar el Moodle, el informe de competencias, el cribado de lectura, el del otro... el acta de evaluación, el dinero de clase, lo que dice el de música, las fotocopias, el informe de la orientadora y esto y lo otro. Y así pasamos el día para llegar a casa y seguir trabajando porque no me ha dado tiempo en clase.

También es reseñable la cierta disconformidad que algunos maestros manifiestan a la hora de relacionarse con otros agentes educativos (ítem 6), especialmente, compañeros y familias. La relación con los compañeros es uno de los elementos más destacados en las entrevistas. Se perciben en el centro enfrentamientos y conflictos que, aunque a simple vista no tienen una especial relevancia, crean fricciones. Estos se manifiestan en forma de quejas e insinuaciones en pequeños grupos. De hecho, uno de los encuestados, docente de educación primaria que tutoriza el sexto curso, señala que los únicos elementos estresantes son las relaciones con las familias y los compañeros:

¿Si me influye el mal ambiente? Desde luego este año no, entre que casi no nos vemos y no hay nada extraño, aquí ha habido años que sí que influía algún compañero que te dejaba sin ganas de venir al colegio.

Respecto a las familias, gran parte de los entrevistados coinciden en señalar estas actividades como una fuente de estrés, especialmente con aquellas familias problemáticas, cuyos hijos tienen comportamientos más disruptivos en el centro. La relación con estas familias se señala como frustrante y genera una mayor carga de trabajo. Así lo señala uno de los sujetos entrevistados, que tutoriza el segundo curso de educación infantil y que, adicionalmente, cuenta con una gran trayectoria en el centro educativo:

Casi siempre las familias dan mucho que hacer, dan mucho trabajo porque a veces no entienden los que pasa... es mucho tiempo y muchos dolores de cabeza.

La gran cantidad de actividades institucionales (ítem 9) y actos que limitan su que-hacer académico también es considerada por los docentes como uno de los elementos que genera malestar, tal y como señala uno de los maestros entrevistados, tutor de quinto de primaria:

Se me pasan las semanas con el día del libro, el día de la música, la semana cultural y todas estas cosas. Si te fijas, cada poco tenemos algo y luego siempre nos falta tiempo para acabar el temario.

Es cierto que existe un cierto acuerdo entre los docentes en relación a la necesidad de realizar este tipo de actividades grupales de carácter obligatorio, pero se evidencia que estas limitan el desarrollo académico y, en ocasiones, no se adecuan al perfil de alumno al que van dirigidas.

Por otro lado, debemos destacar que tres de cada cuatro encuestados (75,9 %) ponen de manifiesto tener pensamientos negativos con respecto a su labor en el centro (ítem 2) con relativa frecuencia. Estos datos contrastan con el tan solo 9,2 % de los docentes que afirman no tener ningún tipo de pensamientos negativos a la hora de ejercer su profesión.

También es significativo como la totalidad de los participantes manifiestan tener pensamientos negativos hacia sí mismos (ítem 3) y como, específicamente, el 85,2 % declara tenerlos con frecuencia; unos datos que, sin duda, son realmente alarmantes. Además, en líneas generales, el profesorado muestra una cierta inseguridad a la hora de tomar decisiones en el centro. Más del 70 % afirma sentirse infravalorado (ítem 5) en su trabajo y sienten que deben realizar sus tareas académicas sin ayuda de ningún tipo, denotando una gran soledad en el ejercicio de sus funciones.

Por otro lado, todos los participantes afirman que aceptarían recibir una formación específica que les permitiera mejorar estas situaciones de estrés y ansiedad (ítem 19), si bien, solamente el 29,6 % consideran que estos procesos formativos tendrían una cierta eficacia y les ayudarían a mejorar su situación laboral (ítem 20). En este sentido, nos gustaría destacar que una de las personas encuestadas admitió que, en algún momento de su trayectoria laboral, había necesitado ayuda de profesionales médicos para hacer frente a estas situaciones de malestar con origen en su centro de trabajo.

Si analizamos el plano físico, el 29,6 % de los participantes asocian las consecuencias físicas, que se manifiestan en forma de ahogo, tensión o malestar emocional, con el estrés derivado de su situación profesional. Sin embargo, estos datos aumentan exponencialmente (61,1 %) cuando hacemos alusión al número de participantes que presentan estos síntomas con poca frecuencia (ítem 13). Además, el 77,8 % de los encuestados relacionan el cansancio físico que experimentan en su día a día como una consecuencia directa de su actividad laboral (ítem 14).

Para finalizar, es reseñable como un porcentaje mayoritario de los encuestados (66,7 %) ponen de manifiesto que la situación ha empeorado tras la pandemia (ítem 15), generándose un aumento del estrés de los docentes, como consecuencia de la crisis sanitaria, debido, principalmente, a la exposición a la que se sometían a diario, que les hacía estar en constante riesgo. Así, alguno de los aspectos que más se han puesto

de relieve en las entrevistas como causantes de estrés y malestar radicaban en la dificultad para mantener la distancia de seguridad, las medidas higiénico-sanitarias o la exposición constante al virus. Además, los participantes manifestaban no contar con la ayuda necesaria para hacer frente a una situación que, hasta la fecha, era totalmente extraordinaria y desconocida.

Por tanto, podemos evidenciar muchas y muy diversas situaciones que generan malestar en el equipo docente, con especial énfasis, a lo largo de los últimos meses, tras la pandemia producida por el COVID-19. De este modo, se demanda una respuesta frente a esta coyuntura que permita paliar la situación de estrés y ansiedad de los docentes, con el fin de mejorar su situación personal y laboral.

5. Conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos indagado acerca de la percepción que los propios docentes tienen de su actividad laboral y, de una forma más específica, sobre las posibles repercusiones que esta genera sobre su bienestar personal. Estamos, sin duda alguna, ante un tema de gran trascendencia, ya que el bienestar personal de los docentes puede condicionar, de forma directa o indirecta, los procesos educativos.

Tal y como ya hemos reconocido, la intervención sobre el claustro no es una práctica habitual que desarrollen los centros educativos, si bien, nosotros hemos considerado oportuno llevarla a cabo, bajo la premisa de que solo será posible poner en funcionamiento medidas que favorezcan el bienestar docente cuando se haya realizado una detección precoz y adecuada de esta situación. Alcanzar unos buenos índices de satisfacción docente puede generar grandes beneficios sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje (Justo *et al.*, 2016; Fernández y Ávila, 2019; Abandes, 2020). A este respecto, nos gustaría destacar la gran acogida que tuvo esta propuesta entre los docentes del centro educativo; todos ellos reconocían sus propias debilidades. Esto, sin lugar a dudas, se trata de un aspecto positivo, ya que los docentes deben comprender la importancia de su bienestar personal en la mejora de su desempeño laboral. Y es que, en su función de transmisores, es necesario que los docentes pongan en relieve la importancia que ejercen no solo a la hora de transmitir conocimientos, sino también valores, emociones y sentimientos.

Por otro lado, a lo largo del trabajo, hemos podido evidenciar como existe una escasa atención a nivel normativo sobre el tema analizado. Los problemas derivados por situaciones de estrés o ansiedad laboral, así como cualquier otro que pueda afectar al bienestar docente, no cuentan con una atención suficiente y adecuada en el seno de las instituciones educativas. Este hecho es un tanto llamativo, si tenemos en cuenta que, en la actualidad, uno de los grandes objetivos que pretenden alcanzar los sistemas educativos es el de adecuar la respuesta académica de los estudiantes con el objetivo de maximizar sus posibilidades de aprendizaje (Carrascal *et al.*, 2022). Esto solo será posible si los profesionales encargados de desarrollar esta tarea se encuentran en condiciones óptimas a la hora de llevar a cabo estos procesos educativos. De este modo, consideramos que es necesaria una intervención de las autoridades educativas, adoptando medidas que permitan paliar esta situación y que afecta directamente al quehacer laboral de los docentes. Más aún, tras la pandemia producida por el COVID-19, donde la situación se ha acentuado, como consecuencia de las condiciones laborales

en las que los docentes se han visto obligados a trabajar. En primer lugar, mediante el teletrabajo, que trajo consigo un incremento considerable de las horas laborales para alcanzar unos mínimos de calidad para todos los alumnos (Acebedo-Duque *et al.*, 2021; Vega *et al.*, 2021). Y, posteriormente, con la vuelta al centro educativo, donde el gran número de protocolos para evitar contagios junto al uso continuado de las mascarillas y el miedo a los contagios no han hecho más que acentuar la sensación de ansiedad en los docentes, que en muchos casos se sentían desbordados y desprotegidos frente a una situación novedosa para la que no se sentían plenamente capacitados.

Otro aspecto reseñable es como la percepción de estrés y ansiedad por parte de los docentes está muy polarizada. Así, muchos de los profesionales consultados no asocian directamente estas situaciones de malestar a su desempeño en el entorno laboral, sino que lo asimilan de manera exclusiva a su ámbito más privado. De este modo, estas situaciones de malestar se conciben como personales y son tratadas en privado. Sin embargo, hemos de reconocer que un porcentaje significativo de los participantes ponen de manifiesto que su bienestar personal se ve condicionado por su actividad profesional.

A través de los estudios revisados y del análisis llevado a cabo se puede evidenciar como el síndrome de burnout, la ansiedad y el estrés son situaciones que forman parte del día a día de los centros educativos.

No obstante, hemos de reconocer que la complejidad del tema analizado invita a pensar que la puesta en marcha de este tipo de iniciativas es un tanto insuficiente para dar respuesta a una problemática de semejante alcance. Abordar de manera interna el bienestar docente desde los centros educativos puede generar pequeños beneficios, sin embargo, no conseguirán erradicar un problema que, cada vez más, forma parte de la cotidianidad de las instituciones educativas. De este modo, se demanda una intervención más profunda y estable que permita poner en marcha actuaciones que ofrezcan respuesta frente a este tipo de situaciones.

Por todo lo expuesto, parece lógico que se deben poner en marcha una serie de intervenciones en los centros educativos que vayan encaminadas hacia la mejora de la praxis laboral de los docentes, prestando una especial atención a todas aquellas cuestiones que puedan afectar a su quehacer académico y profesional. No obstante, hemos de reconocer que, hasta la fecha, la realidad de los centros educativos pone de manifiesto que este tipo de iniciativas son un tanto escasas y difíciles de implementar. Desafortunadamente, la salud mental sigue siendo un tema un tanto olvidado (Marengo-Escuderos y Ávila-Toscanos, 2016) y escasamente abordado desde las autoridades educativas, pese a que condiciona significativamente el desempeño profesional de los docentes. Y es que no debemos olvidar que la propia naturaleza educativa debe enfocarse a partir de las relaciones sociales y personales, unas relaciones que mejorarán considerablemente siempre que se desarrollen dentro de un clima de bienestar entre todos sus agentes educativos, entre los que cobran especial protagonismo los propios docentes.

6. Bibliografía

- ABANADES, M. (2020). La crisis de salud, de bienestar emocional y de competencias para ser un buen docente. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 249-263. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).249-263](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).249-263)

- ACEVEDO-DUQUE, Á.; GONZÁLEZ-DÍAZ, R. R.; GONZÁLEZ-DELARD, C. y SÁNCHEZ, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(1), 460-476.
- ANGULO, D. J. B.; NIVELA, C. D. L. D.; CHIRIGUAYO, J. T. A.; ZÚÑIGA, G. A. P. y De LEÓN, T. A. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.i617>
- AYUSO, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-14. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/134IAyuso.pdf>
- BERMEJO, L. (2011). *Demandas y recursos en el bienestar docente. Estrategias de afrontamiento y su relación con el Burnout y el engagement en profesores* [Tesis Doctoral, Universidad Pontificia de Comillas]. <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=23G7aYRxgoM%3D>
- CARDOSO, A. M. (2008). *Estudio del bienestar docente del profesorado de lenguas en formación* [Tesis Doctoral, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/52512/2910564x.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- CARRASCAL, M.; MANEIRO, R. y REVESADO, D. (2022). La importancia del enfoque pedagógico inclusivo en los programas de formación docente. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 27(288), 160-175. <https://doi.org/10.46642/efd.v27i288.3281>
- FERNÁNDEZ, A. y ÁVILA, A. M. (2019). Perfil Docente, Bienestar y Competencias Emocionales para la Mejora de la Escuela. *Boletín Redipe*, 8(5), 131-144. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i5.741>
- GALICIA, F. A. y ZERMEÑO, M. E. G. (2009). Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Ciencia y Trabajo*, 12(33), 172-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3054725>
- JUSTO, C. F.; MAÑAS, I. M. y MARTÍNEZ, E. J. (2016). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness. *Revista de Educación Inclusiva*, 2(3), 11-23. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/viewFile/40/37>
- LEY ORGÁNICA 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de diciembre de 2020, n.º 340, 122868-122953.
- LOPEZOSA, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. En: C. Lopezosa, J. Díaz-Noci y L. Codina. (eds.), *Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social* (pp. 88-97). DigiDoc-Universitat Pompeu Fabra.
- MAÑAS, I.; FRANCO, C. y JUSTO, E. (2011). Reducción de los niveles de estrés docente y los días de baja laboral por enfermedad en profesores de educación secundaria obligatoria a través de un programa de entrenamiento en mindfulness. *Clínica y Salud*, 22(2), 121-137. <https://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v22n2/v22n2a03.pdf>
- MARENCO-ESCUDEROS, A. y ÁVILA-TOSCANO, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100. <https://doi.org/10.21500/19002386.2469>
- MARRAU, M. C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, (10), 53-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>
- MASLACH, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43. <http://www.sciencedirect.com/reference/187135>
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B. y LEITER, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- MULEY, A. M. (2010). La docencia y el estrés. *Revista Innovación y Experiencias Educativas*, 27, 1-10. https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_27/AURORA_MINGORANCE_2.pdf
- NAVARRO, P. R. (2010) El estrés en los docentes. *Temas para la Educación*, 7, 1-10. <https://feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7379.pdf>
- ORLANDINI, A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- PÉREZ, V. M. O. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso: Revista de Educación*, 26, 9-22. <https://revistas.cardenalcisneros.es/index.php/PULSO/article/view/35>
- QUIROGA, P. (2010). El estrés docente. *Temas para la Educación. Revista Profesional para Profesionales de la Enseñanza*, 9, 1-10. <https://feandalucia.ccoo.es/indcontei.aspx?d=5139&s=5&ind=231>
- RAMÍREZ-FIGUEREDO, A. J.; JIMÉNEZ-IDROVO, Í. V. y NAGUA-JIMÉNEZ, L. F. (2019). El mindfulness y la salud docente. *Ágora de Heterodoxias*, 5(2), 70-91. <https://revistas.uclave.org/index.php/agora/article/view/2945/1833>
- REAL DECRETO 126/2014, de 28 de febrero, por el que se establece el currículo básico de la Educación Primaria. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de marzo de 2014, n.º 52, 19349-19420.
- SANDÍN, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), 141-157. http://aepe.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-65.pdf
- SIERRA, J. C.; ORTEGA, V. y ZUBEIDAT, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Malestar e Subjetividad*, 3(1), 10-59. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v3n1/02.pdf>
- TÉLLEZ, S.; CANTÓN, I. e GARCÍA, S. (2021). Impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente. *Campus Virtuales*, 10(1), 185-193. <http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/815/440>
- VEGA GIL, L.; Lambea Ortega, M.; Reevesado Carballares, D. y Vargas Hernández, Y. (2021). Educación y escuela en España en tiempos de pandemia. *Linhas Críticas*, 27, e38898. <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/38898>
- ZABALZA, M. Á. (1996). Apoyo a la escuela y procesos de diversidad educativa. En A. Parrilla (coord.), *Apoyo a la escuela: Un proceso de colaboración* (pp. 21-80). Bilbao: Mensajero.
- ZAVALA, J. Z. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>