

## INTRODUCCION

En la actualidad se están produciendo distintos cambios en la práctica de la docencia que están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud por ejemplo la indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, etc.

Son diversas las causas que producen en el profesorado “estrés”, es decir, “sensación de que su situación laboral supone una amenaza para su autoestima y bienestar psíquico”.

El estrés laboral en los docentes de nivel primario debe ser una temática de interés para nuestro medio, porque es una problemática que puede afectar a la calidad de educación de niños y adolescentes. Bajo esta perspectiva es que se propone un estudio de investigación que explore los aspectos psicológicos más importantes del estrés laboral; por lo q se plantea como problema científico

Otro aspecto muy ligado al estrés laboral es el de la motivación, porque son dos variables interdependientes, en muchas situaciones de la práctica docente se suele observar una baja motivación de los profesores debido a distintos aspectos como: familiares, económicos y emocionales.

El trabajo de investigación que se plantea está dirigido a todos los maestros de nivel primario de las distintas Unidades Educativas de carácter fiscal de la ciudad de Tarija, a los cuales se les aplico distintas pruebas diagnósticas para determinar el estrés laboral, ansiedad y motivación. Para fines didácticos se describen todas las etapas de la investigación según cada uno de los capítulos:

En el Capítulo I se realiza una descripción del planteamiento y justificación del problema, el cual fue formulado en los siguientes términos: **¿Cuál es el estrés laboral y motivación profesional de los maestros de nivel primario en la ciudad de Tarija?**

En el Capítulo II, supone la elaboración del diseño teórico que contiene el problema, Hipótesis y los objetivos generales y específicos, siendo el objetivo indagar los aspectos psicológicos más importantes del estrés laboral en maestros. El principal objetivo del estudio de investigación fue: **“Caracterizar el estrés laboral y motivación profesional de los maestros de nivel primario en la ciudad de Tarija.”**

El Capítulo III, hace referencia al marco teórico, que supone el sustento teórico de toda la investigación, esto es básico en toda la estructura de la investigación, por lo tanto en este capítulo se presentaron los contenidos más significativos de distintos autores y corrientes sobre la temática de estrés laboral y motivación profesional.

El Capítulo IV, corresponde al diseño metodológico que indica el área psicológica al que pertenece la investigación, el tipo de estudio, la población, muestra, los métodos que se utilizaron, técnicas e instrumentos y el procedimiento.

El Capítulo V, se refiere a la parte del análisis e interpretación de los datos, realizado mediante la sistematización de estos, de forma cuantitativa, del mismo modo a la interpretación utilizando el modelo cualitativo fundamentándose en la referencia bibliográfica del marco teórico.

Finalmente en el Capítulo VI, se presentan las conclusiones y recomendaciones, a las que se llegó con los datos obtenidos en la investigación.

**CAPÍTULO I**  
**PLANTEAMIENTO Y**  
**JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

## **I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El estrés es en la actualidad una problemática bastante presente en distintas actividades de la vida moderna, tiene sus complicaciones sobre la salud. Al respecto la (O.M.S.) Organización Mundial de la salud define el estrés como el “*conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción*”

El estrés es entonces una respuesta general adaptativa del organismo ante diferentes demandas del medio, cuando éstas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar o integridad del individuo.

Lo que produce el estrés es un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles por la persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas.

El colectivo de los maestros constituye uno de los grupos más afectados por el estrés, la fatiga psíquica y otras dolencias psíquicas o derivadas de ellas, como el denominado síndrome del quemado o burnout.

“En estudio realizado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT) señala como profesiones de "alto riesgo" del estrés a las de maestro, enfermero, policía o médico, y demuestra que las bajas laborales ocasionadas por el estrés están causadas por situaciones inherentes al propio trabajo y no por incidentes estresantes ocasionales” (OIT; 2007).

El Síndrome de Burnout es la fase final del estrés continuado y se caracteriza por un pronunciado desgaste laboral tras varios años de trabajo. Se le califica como un

síndrome de agotamiento de emociones, despersonalización y falta de logro y de realización personal en el trabajo.

Una de las profesiones más estresantes es la del maestro, 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”.

Muy a menudo, el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado.

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”.

En nuestro país no existen estudios que se hayan realizado sobre el estrés laboral en maestros, sin embargo se lograron identificar de forma general el problema del estrés laboral como un problema cada vez creciente en nuestra sociedad.

“En Bolivia el estrés afecta en mayor medida a las **Pequeñas y Medianas Empresas** (PYMES) en un 64% y esta situación se explica principalmente en la necesidad de retener ingresos suficientemente altos para que sobrevivan; aunque en las **Empresas Multinacionales** el problema también tiene alta incidencia 60%. “La amenaza constante de perder el empleo, la carga excesiva de trabajo, un ritmo de trabajo elevado, realización de tareas monótonas, falta de autonomía y falta de apoyo de los compañeros”, son algunas de las causas que influyen para contraer el estrés.” (OPS, Bolivia, 2008:45).

“En el departamento de Tarija, no existe ningún estudio de investigación sobre el estrés laboral en maestros de educación primaria, sin embargo se realizaron algunos estudios de investigación sobre el estrés en Policías y conductores de micros, cuyos resultados más sobresalientes indican que estas profesiones son una de las que más sufren de estrés laboral, cansancio emocional y despersonalización.” (Torrez y Fravega; 2006 – 2009).

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.

“El profesorado no recibe ninguna formación específica ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos causen problemas psicológicos y tensión laboral.”(Sanchez, Carmen; 2008).

Junto a ello, las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente inciden de manera determinante en el bienestar de los profesores.

Por otra parte, existe una relación directamente proporcional entre la calidad de la enseñanza y salud laboral del profesorado. Un ejemplo de ello es cómo afecta al profesorado el clima de convivencia en los centros educativos: resulta muy difícil gestionar la autoridad entre un alumnado con problemas de convivencia escolar. Si a ello se le añade la falta de recursos materiales, las condiciones del espacio físico, la salud personal, las condiciones medioambientales y la desmotivación del alumnado producen en el docente una sensación de presión y angustia difíciles de controlar.

## **1.2 PROBLEMA CIENTÍFICO**

*¿Cuál es el estrés laboral y motivación profesional de los maestros de nivel primario en la ciudad de Tarija?*

La investigación que se plantea es tratar el tema del estrés laboral de los docentes de nivel primario, porque tal como se pudo observar la docencia junto con algunas de otras profesiones (policías, enfermeras) constituyen las profesiones más susceptibles al estrés laboral.

El estrés laboral puede llegar a influir negativamente en el desempeño profesional de los maestros ya que sufren agotamiento emocional, desmotivación laboral y cada vez más distanciamiento y agresividad contra el alumno.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

El trabajo que se propuso realizar es muy importante porque tal como se ha ido mencionado el estrés laboral afecta negativamente a los profesores, por lo que se

hace muy necesario realizar una evaluación que permita elaborar una línea base que sirva de diagnóstico para las distintas Unidades Educativas.

En el aspecto teórico esta investigación permitió determinar cuál es el grado de estrés laboral que sufren los maestros, así como también establecer cómo se relacionan el estrés con la motivación laboral, temática que es muy importante para la mejora de la educación de los niños y adolescentes.

El aporte metodológico de este trabajo consistió en el hecho de que se elaboró un instrumento (cuestionario cerrado) para realizar una completa evaluación del estrés laboral y motivación que puede ser utilizado en investigaciones futuras, así como también los datos que se lograron obtener de todas las unidades de investigación de este trabajo.



# **CAPÍTULO II**

## **DISEÑO TEÓRICO**

## **II. DISEÑO TEÓRICO**

### **2.1 PROBLEMA CIENTÍFICO.-**

¿Cuál es el estrés laboral y motivación profesional de los maestros de nivel primario en la ciudad de Tarija?

### **2.2 OBJETIVO GENERAL.-**

Caracterizar el estrés laboral y motivación profesional de los maestros de nivel primario en la ciudad de Tarija

### **2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-**

- Evaluar el estrés laboral en los maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija.
- Caracterizar la motivación profesional de los maestros de nivel primario de la ciudad Tarija.
- Evaluar el nivel de satisfacción laboral en los maestros de nivel primario de la ciudad Tarija.
- Describir el grado de ansiedad en los maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija

### **2.4 HIPÓTESIS.-**

- Los maestros de nivel primario de Tarija tienen un alto nivel de estrés laboral.
- Los maestros de nivel primario, tienen un nivel de ansiedad grave.
- Los maestros de nivel primario, tienen una baja motivación profesional.
- Los maestros de primaria, tienen un bajo grado de satisfacción profesional.

## 2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE              | CONCEPTO   | DIMENSIÓN                       | INDICADORES   | ESCALA  |
|-----------------------|--|---------------------------------|---|---|
| <b>Estrés Laboral</b> | El estrés es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva, permanente y prolongada. Lo que le sucede al sujeto con estrés es que se sitúa en unas condiciones de vida que le llevan a agotamiento. | Nivel general de estrés laboral | Conjunto de síntomas de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.              | Alto (67-69)<br>Medio (34-66)<br>Bajo (1-30)  |
|                       |  | - Cansancio Emocional           | - Sensación creciente de agotamiento en el trabajo<br>- Aislamiento<br>- Malas relaciones personales          | Nivel Alto (27 o más)<br>Nivel medio (19 a 26)<br>Nivel bajo (18 o menos)                   |
|                       |  | - Despersonalización            | - Actitudes de aislamiento de carácter pesimista y negativo   | Nivel Alto (10 o más)<br>Nivel medio (6 a 9)<br>Nivel bajo (5 o menos)                      |
|                       |  | -Falta de realización Personal  | - Sensaciones que las demandas laborales exceden la capacidad.<br>- Insatisfacción con sus logros personales. | Sensación logro(40 o más)<br>Realización intermedia (31a39)<br>Baja realización P. (0 – 30) |
| <b>Ansiedad</b>       | Consiste en una respuesta vivencial, fisiológica, conductual, cognitiva y asertiva caracterizada por un estado de alerta de activación generalizada. Rojas Enrique (2000)  | Síntomas de conducta            | Comportamiento de alerta, Hipervigilancia, estado de atención, dificultad para la acción.                     | Banda Normal (0-20)<br>Ansiedad Ligera (21-30)<br>Ansiedad Moderada (31-40)                 |
|                       |  | Síntomas asertivos              | Dificultad para presentarse uno mismo, dificultad para decir no.  | Ansiedad Grave (41-50)<br>Ansiedad Muy grave (51 o más)                                     |
|                       |  | Síntomas Físicos.               | Palpitaciones, descomposición intestinal, etc.  |   |

|                               |  |                                    |  |   |
|-------------------------------|--|------------------------------------|--|---|
|                               |  | Síntomas psíquicos.                | Ganas de huir, miedos difusos, tristeza, etc.  |   |
| <b>Motivación Profesional</b> | Proceso psicológico que moviliza, dirige y sostiene la actuación del sujeto hacia objetivos profesionales de carácter predominantemente consciente y en el que se manifiesta la unidad de la regulación cognitiva y afectiva de la personalidad.”<br>(Blades; 1998:12) | Perspectiva temporal               | Es la búsqueda de objetivos profesionales a corto o mediano plazo  | <b>Superior:</b><br><br>Una orientación al contenido esencial de la profesión.<br>Satisfacción en la actuación profesional.<br>Perspectiva mediata de su motivación profesional.<br>Posición activa en la actuación profesional.<br>Actuación profesional persistente, volitiva.<br>Elaboración personal de los juicios profesionales         |
|                               |  | Actuación volitiva                 | Es la persistencia de la actuación profesional para el logro de objetivos profesionales                            | <b>Medio:</b><br><br>Una orientación al contenido esencial de la profesión.<br>Satisfacción contradictoria en la actuación profesional.<br>Perspectiva inmediata de la motivación profesional.<br>Posición reactiva en la actuación profesional<br>Actuación profesional inconstante.<br>No elaboración personal de los juicios profesionales |
|                               |  | Posición del sujeto                | Actitud del sujeto hacia el desempeño profesional, puede ser activa (iniciativa) o reactiva (pasivo y dependiente) | <b>Inferior:</b><br><br>Una orientación al contenido no esencial de la profesión.<br>Satisfacción en la actuación profesional.<br>Perspectiva mediata de su motivación profesional.<br>Posición activa en la actuación profesional.<br>Actuación profesional persistente, volitiva.<br>Elaboración personal de los juicios profesionales      |
|                               |  | Elaboración personal de contenidos | Preferencia o rechazo hacia los contenidos esenciales de la carrera docente  |   |

|                             |   |                         |   |   |
|-----------------------------|---|-------------------------|---|---|
| <b>Satisfacción laboral</b> | La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. (Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, Jarpa, M., 2000) | Satisfacción intrínseca | Lo que motiva al sujeto a realizar su trabajo.<br>Remuneración,<br>Condiciones físicas del trabajo<br>Organización laboral, escalas laborales, supervisión. | Muy insatisfecho (1)<br><br>Insatisfecho (2)<br><br>Moderadamente insatisfecho (3)<br><br>Ni satisfecho ni insatisfecho (4) |
|                             |   | Satisfacción extrínseca | Reconocimiento social<br>Responsabilidad<br>Promoción<br>Aspectos sobre contenido de cada tarea.  | Moderadamente satisfecho (5)<br><br>Satisfecho (6)<br><br>Muy satisfecho (7)<br><br>(escala likert)                         |

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO TEÓRICO**

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 ESTRÉS LABORAL

“El estrés laboral es un fenómeno extendido que ha generado un inmenso interés por las graves consecuencias que tiene sobre la salud, el bienestar psicológico y físico del individuo” (Lazarus y Folkman, 1984), “como así sobre las organizaciones dado el aumento de ausentismo, abandono, rotación y deterioro del servicio ofrecido” (Peiró y Salvador, 1993). “Si bien el estrés laboral se encuentra en cualquier trabajo o profesión, el síndrome del *burnout* es propio de ciertas profesiones y tiene características específicas que lo diferencian del agotamiento físico o emocional producido por el estrés en general”.

“Existen referencias al burnout en otras profesiones que no necesariamente implican el trato directo con personas aunque no es la perspectiva más extendida. En 1974, Freudenberg acuñó el término burn-out, que ha sido traducido a nuestro idioma en algunos casos como desgaste profesional e inclusive como síndrome de quemarse por el trabajo.” (Leiter y Schaufeli, 1996:123),

##### 3.1.1 Conceptualización

Al igual que lo que sucede con el concepto de calidad de vida, no existe una definición única para el concepto de *burnout*, pero existe consenso acerca de que se trata de una respuesta al estrés laboral crónico propio de las profesiones de servicio en las que el trabajador (médico, asistente social, personal penitenciario, etc) está en contacto estrecho y directo con quien recibe el servicio.

La conceptualización de Maslach y Jackson (1981), “que abarca tres dimensiones, es la más extendida:

- Agotamiento emocional: el trabajador siente que sus recursos afectivos han sido superados por el estrés producido por el contacto diario con las personas que reciben directamente su servicio.
- Despersonalización: el trabajador desarrolla sentimientos negativos hacia las personas con quienes trabaja, que se traducen en comportamientos y actitudes acordes a esos sentimientos.
- Baja realización personal: el trabajador evalúa de forma negativa su labor, lo cual afecta su auto-concepto, su auto-estima y las relaciones con los demás” (Maslach y Jackson 1981:56).

Por otro lado Gil Monte (2005) (identifica cuatro dimensiones:

- Ilusión por el trabajo: deseo de la persona de lograr metas en relación a su trabajo, que percibe como atractivo y que le acarrea satisfacciones personales.
- Desgaste psíquico: agotamiento emocional y físico en relación al contacto diario con personas que presentan problemas.
- Indolencia: actitudes de cinismo y de indiferencia hacia las personas que reciben el servicio. Insensibilidad hacia los problemas de las personas.
- Culpa: estos sentimientos se han identificado como un síntoma característico de quienes desarrollan el *burnout*” (Gil Monte, 2003:113).

Este proceso se va formando como un síndrome que puede llegar a confundirse con otros trastornos. Gil Monte (1997) advierte sobre la importancia de marcar una diferenciación conceptual del *burnout* respecto a la depresión, la alienación, de la ansiedad, la insatisfacción laboral y del estrés.



Con respecto a la depresión, existen similitudes en el cansancio, retiro social y sensación de fracaso personal. Pero el *burnout* se diferencia de la depresión en cuanto el *burnout* es un constructo social que deriva de la interacción entre organización y persona, y la depresión se atribuye más bien a causas interpersonales o intrapsíquicas sin alusión al contexto, aunque en ambos casos las consecuencias se perciben a nivel interpersonal.

- La alienación, se da cuando una persona tiene poco espacio para las decisiones en la realización de una tarea y poca libertad para llevarla a cabo. En cambio en el *burnout* se da la situación contraria: la persona tiene demasiada libertad y ausencia de delimitación en las tareas que debe realizar, por lo tanto el trabajador no sabe que se espera de él formalmente. Si bien existe la libertad para llevarla a cabo, la ausencia de límites torna a la tarea irrealizable.

- La ansiedad y el *burnout* comparten la sensación de tensión, malestar y desasosiego. Sin embargo, la ansiedad se presenta cuando la persona no posee las habilidades necesarias para realizar una tarea, o al menos así lo percibe. En cambio, en el caso del *burnout* la persona siente que sus capacidades y habilidades se ven superadas por las características de la tarea a realizar.

- Tanto la insatisfacción por el trabajo como el *burnout* presentan “desmotivación y pérdida de energía”, pero en el *burnout* se da además la despersonalización, que la diferencia de la insatisfacción. “La despersonalización implica sentimientos negativos, incluidos el cinismo, hacia las personas con las que se trabaja”. “Se produce una deshumanización, un endurecimiento afectivo que conduce a que el trabajador culpe por sus problemas a quien recibe sus servicios”.

### 3.1.2 Proceso del Síndrome de Bournot

Desde las iniciales investigaciones de Freudenberger (1974) las explicaciones respecto del *burnout* han venido desarrollándose dentro de dos líneas:

1. La perspectiva clínica, que considera al síndrome del *burnout* “como un estado que el trabajador padece” (Freudenberger, 1974).
2. La perspectiva psicosocial, que lo enfoca como “un proceso en el que participan tanto las características del entorno laboral como las características individuales del trabajador. Se basa en teorías sociocognitivas del yo” (Tonon, 2003) “tomando en cuenta la desilusión y desesperanza por no poder cumplir con las expectativas existentes” (Pines y Aronson 1988).

“Dentro de este marco se desarrolló la teoría y el instrumento de medición de Maslach (1981). También se encuentran dentro de esta perspectiva las líneas de investigación de la psicología de las organizaciones, que enfoca el *burnout* desde el punto de vista del estrés laboral, considerando las características de las organizaciones y las maneras en que la persona hace frente y brinda respuesta a las circunstancias que se plantean” (Golembiowski, 1983).

Al hablar de proceso se supone la presencia de una secuencia. Según las distintas teorías, la secuencia agotamiento emocional-despersonalización-falta de realización se presenta en un orden variado. La propuesta de Leiter y Maslach (1988) es la más comúnmente aceptada y se puede explicar de la siguiente manera: a raíz de los estresores laborales, las personas van desarrollando un agotamiento emocional que da lugar a una actitud despersonalizada hacia las personas que atienden.

Se pierde de este modo su compromiso con la tarea y se genera la sensación de falta de realización personal. Gil Monte (1995) presenta un modelo alternativo que entiende

al síndrome de quemarse por el trabajo como una respuesta al estrés laboral crónico, propio de los profesionales que trabajan hacia las personas, que se caracteriza por el deterioro tanto a nivel cognitivo (pérdida de la ilusión por el trabajo) como a nivel afectivo (desgaste psíquico). Luego, aparecen las actitudes negativas hacia las personas que atienden (indolencia). Algunos individuos presentarán además sentimientos de culpa.

### **3.1.3 Desencadenantes del Síndrome de Burnout**

“En la aparición del síndrome de *burnout* inciden variables del entorno social, del entorno laboral y las variables de personalidad de la persona afectada. Los estudios de las variables sociales que pueden tener incidencia en la aparición del *burnout* se han centrado, hasta el momento, en las variables demográficas de edad, sexo, estado civil, etc.

Las que consideran el contexto sociocultural son aún incipientes. Los estudios acerca de las variables laborales e individuales son mucho más amplios y si bien es una tarea imposible determinar todas las circunstancias que pueden llegar a intervenir en la aparición del síndrome, se ha llegado a identificar una serie de características que desencadenan y facilitan el desarrollo del mismo. La mayoría de estas investigaciones se han realizado desde una perspectiva transaccional, en la que se encuentran los modelos cognitivos de estrés y el modelo de ajuste individuo-ambiente.

Desde esta perspectiva el *burnout* “se estudia como un proceso de interacción por el cual el sujeto, con sus variables personales cumpliendo un papel mediador, busca adaptarse a las condiciones laborales. Esto supone, en primer lugar, que la persona se represente la situación en base a sus valores, metas y prioridades y realice una evaluación de los riesgos que puedan estar implicados. Luego, de acuerdo a su estilo de afrontamiento, la persona accionará sobre el entorno (focalización sobre el

problema) o intentará reacomodar su percepción” (focalización sobre la emoción) (Lazarus y Folkman, 1984).

Otros autores (Karasek, R.A.&Theorell, T., 1990) proponen modelos de estrés desde una perspectiva interaccionista en los que vinculan más estrechamente ciertas características organizacionales y la generación de estrés. Aunque a primera vista parecería que estas explicaciones resultarían más adecuadas para explicar el síndrome del *burnout*, estos modelos, en especial el de Karasek, han recibido fuertes críticas por subestimar los factores individuales y por la falta de claridad en la delimitación de algunas de sus dimensiones (Puy, 2003).

Gil Monte (1997) define a los desencadenantes del *burnout* “como aquellos estresores del ambiente laboral que se perciben como crónicos, e identifica cuatro tipos de desencadenantes del síndrome:

- a) Variables organizacionales: son todas aquellas variables relacionadas con el ambiente físico del lugar de trabajo y con los contenidos específicos de cada puesto. Son de considerar el nivel de ruidos, las condiciones de higiene, temperatura, o oportunidad de utilizar las capacidades que el trabajador posee, cantidad de tareas asignadas, etc.
- b) Variables por desempeño de rol, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera: aquí se incluye la jerarquía del puesto, la ambigüedad de responsabilidades y tareas, las relaciones con superiores, subordinados y personas a quienes se brinda el servicio, y la seguridad que se siente respecto de la continuidad en el trabajo. El rol se puede definir como demandas y expectativas que pesan sobre la persona que ocupa un determinado puesto.
- c) Variables dadas por las nuevas tecnologías y demás aspectos de la organización: la nueva tecnología puede resultar tanto un facilitador del trabajo

como una fuente de estrés en el caso de que el trabajador sienta que la nueva tecnología requiere aptitudes que superan sus habilidades. Asimismo, el reemplazo de cierto contacto directo con pares y superiores por la comunicación a través de computadoras puede generar una sensación de aislamiento.

d) Variables personales: están relacionadas con las características del contexto extraorganizacional del trabajador, el ambiente familiar, otras relaciones sociales, etc. Esta categorización coincide conceptualmente con lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) ha identificado como los factores psicosociales que pueden incidir en el rendimiento laboral, la satisfacción con el trabajo y la salud del trabajador y que consisten en las interacciones entre el trabajador, sus capacidades y necesidades, su cultura y situación personal, su medio ambiente y las características de su organización” Gil Monte (1997).

#### **3.1.4 Modelos Explicativos del Burnout**

a) **Modelo clínico.** Desde una perspectiva clínica, Freudenberg (1974), empleó por vez primera el término burnout para describir un conjunto de síntomas físicos sufridos por personal de salud como resultado de las condiciones de trabajo. Según este autor, es típico de las profesiones de servicios de ayuda y se caracteriza por un estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente, sin tomar en consideración las propias necesidades. Este enfoque sostiene que burnout aparece más frecuentemente, en los profesionales más comprometidos, en los que trabajan más intensamente ante la presión y demandas de su trabajo, poniendo en segundo término sus intereses. Se trata de una relación inadecuada entre profesionales, excesivamente celosos en su trabajo y clientes excesivamente necesitados, una respuesta del profesional asistencial al realizar un sobreesfuerzo.

**b) Modelo psicosocial.** Desde una perspectiva psicosocial, la mayoría de sus adeptos, aceptan hoy la definición de burnout elaborada por Maslach y Jackson (1986), quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes. Los estudios de Maslach y Jackson (1981 y 1986) argumentan que el burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas (usuarios) y añaden tres dimensiones características:

- Agotamiento emocional. Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos.
- Despersonalización. Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas.
- Sentimiento de bajo logro realización profesional y/o personal.

Si bien, la mayoría de las investigaciones actuales aceptan la perspectiva psicosocial, algunos autores discrepan de los supuestos planteados por Maslach y Jackson (1981), entre los que se encuentran Gil-Monte y Peiró (1997). De lo que no parece haber dudas es de que el síndrome de burnout comprende una serie de alteraciones físicas, comportamentales y emocionales que tienen su origen en factores individuales, laborales y sociales.

### **3.1.5 Manifestaciones Clínicas**

En cuanto a los síntomas, diversos autores (Maslach y Pines, 1977; Cherniss, 1980 y Maslach, 1982) revelan que se pueden agrupar en cuatro áreas sintomatológicas:

- Síntomas psicósomáticos. Destacan los dolores de cabeza, fatiga crónica, úlceras o desórdenes gastrointestinales, dolores musculares en la espalda y cuello, hipertensión y en las mujeres pérdidas de ciclos menstruales.
- Síntomas conductuales. Engloba síntomas tales como ausentismo laboral, conducta violenta, abuso de drogas, incapacidad de relajarse, etc.
- Manifestaciones emocionales. El distanciamiento afectivo que el profesional manifiesta a las personas a las que atiende, la impaciencia, los deseos de abandonar el trabajo y la irritabilidad, forman parte de las manifestaciones emocionales que conforman el tercer grupo sintomatológico.
- Síntomas defensivos. Los síntomas defensivos que aluden a la negación emocional. Se trata de un mecanismo que utiliza el profesional para poder aceptar sus sentimientos, negando las emociones anteriormente descritas cuyas formas más habituales son: negación de las emociones, ironía, atención selectiva y el desplazamiento de sentimientos hacia otras situaciones o cosas.

## **3.2 ESTRÉS LABORAL EN LOS MAESTROS**

### **3.2.1 Características**

El docente que manifiesta el síndrome de *Burnout* es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez que se siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: la docencia.

*“Entre los profesores que llegan a este estado, los conflictos entre la familia y la carrera, los dos sistemas en los que interactúan, son especialmente constantes e intensos. Está muy extendido el estado emocional caracterizado por el miedo, la hipervigilancia y la preocupación permanente.” (Oramas, A; 2003:89).*

“En muchos casos, los sentimientos descritos anteriormente, ansiedad y agotamiento, se confunden o se alternan, provocando a su vez, los citados problemas de relaciones interpersonales.

*“El profesor en estado de Burnout, abrumado por las demandas y agotado por su trabajo, muestra un carácter irritable que puede resultar insoportable para las otras personas, tanto en el entorno laboral como cuando la jornada laboral ha terminado. Poco a poco, la persona se va sintiendo afectada, y va cambiando sus actitudes hacia el trabajo y hacia las personas con las que trabaja, hasta que el proceso cristaliza.*

De una manera lenta, pero progresiva, estos profesores pueden abandonar sus relaciones habituales, dedican menos atención a su familia. muestran una insensibilidad notable, cierran los canales de comunicación con otras personas y se desentienden de los demás.

En general, los profesores con *Burnout* perciben la enseñanza como un trabajo muy exigente y que no recompensa suficientemente, por lo que los acontecimientos son interpretados de manera negativa y pesimista. Actualmente el profesorado se encuentra en una situación compleja y delicada.

Basta revisar el contenido a los medios de comunicación, (televisión, prensa. etc.) para observar cómo se le culpabiliza de los problemas de diversa índole. destacando los que se dan tanto dentro del contexto escolar, en lo que atañe a las relaciones profesorado-alumnado (conflicto escolar, falta de asimilación de los contenidos curriculares ente los estudiantes, etc.).



*La situación del contexto socio-escolar deriva fácilmente en frustración y desmotivación ante la evidente falta de estrategias disponibles para reconducir el contexto conflictivo y la convivencia escolar. Iniciar el trabajo cada nuevo día, especialmente los lunes, es una carga difícilmente soportable, que con frecuencia conduce al abandono de la profesión.* (Ibidem Oramas, A; 2003:95).

*“Las tendencias actuales en el ámbito de la educación nos orientan hacia las interacciones humanas de calidad, la creación de climas y ambientes más propicios y adecuados, para que tales interacciones sean positivas, satisfactorias y puedan surtir los efectos deseados. El docente establece una relación intencionada desde su perspectiva de adulto con el individuo que ha de desarrollar armónicamente todas sus capacidades de una manera constructiva.”* (Cox S y Heames R; 2000:125).

En todo este proceso el docente tiene la misión de guía, orientador, facilitador y evaluador, garantizando que los alumnos tomen parte activa y responsable en el mismo. Esto representa en sí mismo, una complicada dificultad puesto que el proceso solo tendrá éxito si los dos elementos humanos implicados, profesores y alumnos, establecen unas relaciones adecuadas, interaccionando y compartiendo objetivos.

*“Pero centrándonos en la vida profesional del docente, y más concretamente, en sus necesidades y expectativas, encontramos una serie de frustraciones relacionadas con las demandas que la sociedad actual hace al sistema educativo y las posibilidades reales de respuesta.”* (Ibidem Cox S y Heames R; 2000:133).

“Una de las contradicciones se encuentra en que si bien es cierto que los nuevos impulsos de la psicopedagogía sitúan al alumno como el verdadero protagonista de su propio aprendizaje, los docentes no han acertado del todo a despegar su imagen del modelo tradicional, aunque cuestionan y son conscientes de su inoperancia. Así pues se establecen unas relaciones con los alumnos que podríamos definir como de tipo

jerárquico, de una manera casi sistemática, que se adaptan muy mal a las nuevas tendencias y necesidades de orientación, animación, personalización, etc.

Para satisfacer estas necesidades sería preciso adoptar unas posibilidades de trabajo distintas y desarrollar una mayor capacidad para establecer con los alumnos una auténtica comunicación en profundidad. Tales requisitos no siempre son accesibles al docente, que en muchos casos carece de los recursos, la formación y la orientación que sería deseable.

De esta manera encontramos una de las mayores fuentes de problemas y de contradicción para una profesión en la que se tienen que conjugar elementos tan dispares como la proximidad del cariño y el contacto creador de la afectividad personal con la distancia que imponen la justicia e igualdad en el trato.

También cabe mencionar la exigencia de responder a las prescripciones de la Administración, que muchas ocasiones, no tiene nada que ver con las realidades inmediatas que configuran la labor cotidiana del docente.

A pesar de todas las variaciones de la realidad docente, el profesor continúa estando solo frente a su clase, aunque está cada vez más solicitado para formar equipo con sus colegas y asumir tareas que exigen la cooperación con muchos especialistas: equipos de orientación, documentación, trato con los padres, con otros docentes, organismos, etc.

Junto con todo lo citado, los profesores perciben que la imagen social de su profesión está cada día más deteriorada, siendo objeto de múltiples críticas. Socialmente se halla muy extendida la suposición errónea de que si los estudiantes no aprenden es porque el profesor no enseña bien, y las expectativas que se derivan de esta suposición son fuente de culpabilidad, frustración y fracaso.

Son muchos los sectores políticos, sociales, sociólogos, las propias familias, etc. - que en un momento u otro se manifiestan muy críticos con los docentes en general y cuestionan la eficacia del profesor sin realizar un verdadero ni profundo análisis de los factores determinantes de tan compleja situación.

De forma cada vez más generalizada, y a causa de unas demandas excesivas, contradictorias y ambiguas, no se consigue el equilibrio deseable entre lo que la sociedad pide y espera, y lo que el profesional de la docencia puede darle. Tal situación, que se da con frecuencia en el mundo educativo, puede llegar a desencadenar en las docentes insatisfacciones y cuadros de ansiedad que dificultan o impiden un correcto ejercicio de la profesión, y afecta negativamente a los alumnos y a la calidad de la docencia” (Gil-Monte y Peiró. 2000).

.

### **3.2.2 Conducta del Maestro ante el Síndrome de Bournot**

Siguiendo las observaciones realizadas por diversos autores (Manassero, 1994; Mingote, 1998; Esteve, 1995) la conducta profesional del docente afectado por el síndrome de Bumout presenta las siguientes manifestaciones específicas:

- Se muestran desmotivados, han perdido la paciencia, el optimismo y el interés por sus alumnos.
- Esta pérdida de paciencia, anteriormente referida, puede conducir a actitudes autoritarias, intolerantes o rígidas que pueden ser fuente de problemas de variada índole.
- Buscan y necesitan vías y excusas para desmarcarse de la implicación en el trabajo y suelen adoptar actitudes contestatarias respecto a sus superiores.

- Los estudiantes y sus familias son percibidos de una manera cínica, como si atentasen contra su propia supervivencia o sus necesidades. Se ha sugerido la existencia de tres estilos de profesores (Faber, 1991; Manassero, 1995), que aunque no deben tomarse como modelos exactos de la realidad, pueden ayudar a la comprensión de las manifestaciones más directamente observables en la conducta del profesor afectado por el síndrome de *Burnout*:

**1. Profesores agotados.** Son los que reaccionan ante las excesivas demandas y los fracasos en la enseñanza trabajando cada vez menos, puesto que no esperan alcanzar ningún objetivo, están desmotivados y consecuentemente trabajar más y mejor no tiene para ellos ningún tipo de compensación. Los profesores agotados han cortado o eliminado su compromiso y su dedicación personal con la enseñanza.

**2. Profesores frenéticos.** Suelen ser profesores muy comprometidos con su trabajo, que reaccionan ante la adversidad y los fracasos sin reconocerlos y sin darse tregua, incrementando más y más sus esfuerzos ante la adversidad, en lugar de racionalizar y dosificar sus fuerzas o modificar sus objetivos. El *Burnout* suele aparecer en sus vidas bruscamente, repentinamente, ya sea ante un fracaso importante como en un momento de debilidad. Cuando todo su sentido de la eficacia desaparece, la desilusión lo invade todo.

**3. Profesores infra-incentivados.** Existe otro tipo de profesores que no encuentran en su trabajo ninguna motivación. No se sienten agotados ni estresados ni tienen afectada su autoestima. Estos docentes no perciben en su trabajo nada que consideren una buena recompensa y entienden que sus capacidades están infrautilizadas. La enseñanza, tal y como ellos la experimentan, no les aporta estímulos que recompensen el esfuerzo que hacen y se cuestionan las posibilidades de cambiar de trabajo.

### **3.3 SATISFACCIÓN LABORAL**

“La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

#### **3.3.1 La Satisfacción del Trabajo**

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

#### **3.3.2 Características Personales Relacionadas con la Satisfacción en el Empleo**

Nada de sorprendente tiene el que ciertas características personales tales como el sexo, la edad, la inteligencia y la salud mental guarden relación con la satisfacción en el empleo.

El trabajo es uno de los aspectos que componen la experiencia total de la vida. En cierto modo, nuestra actitud hacia el trabajo refleja nuestra historia personal.

### 3.3.3 Factores la Satisfacción Laboral

De acuerdo a Gruenfield (1962), uno de los procedimientos típicos que se utilizan para esta clase de estudios requiere que los empleados estudien una lista de características de empleos y que les adjudiquen rango o clasificación de acuerdo con la importancia que tengan para ellos.

Una de las conclusiones más importantes de dichos estudios es que con frecuencia ni los funcionarios ejecutivos ni los líderes gremiales comprenden bien las necesidades de los empleados.

- **Pago:** Suele existir una tendencia de concederle demasiada importancia al pago como factor determinante de satisfacción en el empleo. La importancia que le dan los empleados suele estar relacionada con lo que pueden adquirir con lo que ganan, comparación del salario que reciben con respecto a otros que desempeñan la misma labor, etc.
- **Seguridad del Empleo:** La importancia relativa de la seguridad en comparación con otros aspectos intrínsecos del empleo, tales como el pago o el reconocimiento de los méritos personales varía en función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su empleo.
- **Participación y reconocimiento personal:** La sensación de satisfacción y de orgullo personal que le produce al artesano de su capacidad de transformar la materia prima en un producto acabado, muy pocas veces se experimenta dentro de la estructura fabril actual. El empleado del presente tiene la misma necesidad que su predecesor de experimentar una sensación de realización, orgullo y valía personal. Cuando a menudo es imposible dará a cada empleado la oportunidad de experimentar el orgullo del artesano, es posible y

necesario proporcionar la clase de instrucción que le permita a cada trabajador comprender el lugar que su labor ocupa en la manufactura del producto total.

- **Posición profesional:** De acuerdo a estudios de Robinson, aun cuando la mayoría de los empleados están satisfechos con sus empleos o mantienen una actitud de relativa neutralidad al respecto, el grado de satisfacción que reportan varía de acuerdo con la posición profesional del empleado. Cuanta más alta sea su posición dentro de la jerarquía profesional, tanto más probable es que informe sentirse satisfecho con su empleo.

**Supervisión:** Uno de los descubrimientos significativos del estudio de Hawthorne fue que es posible modificar las actitudes de los empleados mediante el desarrollo de un espíritu de cooperación entre trabajadores y supervisores. Una relación amistosa entre supervisores y subordinados parecía generalizarse en un clima favorable de trabajo”. (Ardouin, J., Bustos” C., Gayó, R. & Jarpa, M., 2000).

### 3.3.4 Aumento de la Satisfacción en el Empleo

Para acrecentar la satisfacción en el empleo y facilitar la adaptación personal, se requiere que se reconozca personalmente al empleado y se le acepte como individuo con su patrón propio de necesidades, fortalezas y debilidades.

*“Uno de los enfoques tradicionales, consiste en atender los descontentos de los trabajadores hasta que ellos se quejan, suponiendo que antes de eso ellos se sienten satisfechos. Este enfoque es inconveniente bajo dos aspectos. En primer lugar, desde el punto de vista administrativo, es probablemente menos eficaz hacerles frente a las quejas que evitar que se presenten. En segundo lugar, es posible que las quejas que se presenten a la administración no reflejen en realidad las causas reales que originan el descontento.”.*

Muchas de las causas potenciales de queja se pueden evitar mediante un sistema eficaz de comunicaciones a través de toda la estructura de la compañía, en la cual se les transmitan a los empleados las razones en las cuales se fundan cambios, diseños, políticas, etc.

Algo que va más allá de la comunicación, es la participación efectiva de los empleados en los programas de modificaciones industriales, está comprobado que a los empleados no les basta con enterarse de una proyectada modificación y de sus razones; sino que les es más gratificante participar en la resolución de algunos de los detalles del programa, produciendo al mismo tiempo actitudes de solidaridad con el grupo y de identificación personal con el programa.

Existen por lo menos otras tres prácticas que influyen sobre la satisfacción en el empleo: la selección y colocación inicial de los empleados, hacerles comprender a los empleados que la administración reconoce y aprecia su contribución para la compañía; y la previsión de oportunidades de obtener asesoramiento industrial.

El asesoramiento en la industria no está preparado para el tratamiento de "Disturbios Psicológicos" serios. Está destinado, más bien, a ayudar a los empleados a resolver las clases más sencillas de problemas emocionales que puedan intervenir con la eficacia de su comportamiento dentro de la compañía, la familia y la comunidad" (Ramírez, T; 1997:168).

### **3.4 LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL**

#### **3.4.1 Conceptualizaciones sobre Motivación**

"La base comprensiva de la motivación humana radica en la idea de que las personas poseen necesidades básicas a nivel de organismo que actúan de forma discreta pero segura". Sin embargo, estaba poco interesado en elaborar listas cuantitativas de



necesidades básicas por lo que, a diferencia de Murray y como buen humanista, propuso una estructura piramidal de necesidades jerarquizadas, estableciendo una distinción entre necesidades deficitarias o de carencia, por un lado, y necesidades de crecimiento y desarrollo, por otro.

Dentro de las necesidades de carencia este autor considera que “se encuentran las necesidades fisiológicas y los motivos de seguridad, pertenencia y valoración”.

Cuando el hombre cubre las necesidades de carencia entonces comienzan a emerger las que están relacionadas con el crecimiento.

Una vez que el ser humano deja de sentirse hambriento, inseguro, no-amado, inferior, puede sentir la necesidad de cumplir con su destino como persona. La teoría de la motivación desarrollada por **Maslow (1954)**, afirma que las necesidades humanas son:

**a) Necesidades fisiológicas.-** Necesidades vegetativas relacionadas con hambre, cansancio, sueño, deseo sexual, etc. Estas necesidades tienen que ver con la supervivencia del individuo y de la especie y constituyen presiones fisiológicas que llevan al individuo a buscar cíclicamente la satisfacción de ellas.

**b) Necesidades de seguridad:** Llevan al individuo a protegerse de todo peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de seguridad, el deseo de estabilidad, la huida del peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones típicas de estas necesidades de seguridad. Al igual que las necesidades fisiológicas, las de seguridad se relacionan con la supervivencia del individuo.

**c) Necesidades sociales:** Relacionadas con la vida social del individuo con otras personas: amor, afecto y participación conducen al individuo a la adaptación o no a lo social. Las relaciones de amistad, la necesidad de dar y recibir afecto, la búsqueda de amigos y la participación en grupo están relacionadas con este tipo de necesidades.

**d) Necesidades de estima:** relacionada con la autoevaluación y la autoestima de los individuos. La satisfacción de las necesidades de estima conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, autoaprecio, reputación, reconocimiento, amor propio, prestigio, estatus, valor, fuerza, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede generar sentimiento de inferioridad, debilidad y desamparo.

**e) Necesidades de autorrealización:** relacionadas con el deseo de cumplir la tendencia de cada individuo a utilizar todo su potencial, es decir, lograr su realización. Esta tendencia se expresa el deseo de progresar cada día más y desarrollar todo su potencial y talento. Para Maslow (1943).

**Maslow(1954)** basa su teoría en las siguientes premisas:

**1. El comportamiento humano puede tener más de una motivación.**

El comportamiento motivado es una especie de canal que puede ayudar a satisfacer muchas necesidades aisladas simultáneamente.

**2. Ningún comportamiento es casual, sino motivado;** es decir, está orientado hacia objetivos.

**3. Las necesidades humanas están dispuestas en una jerarquía de importancia:** una necesidad superior sólo se manifiesta cuando la

necesidad inferior (más apremiante) está satisfecha. Toda necesidad se relaciona con el estado de satisfacción o insatisfacción de otras necesidades.

**4. La necesidad inferior (más apremiante) monopoliza el comportamiento del individuo y tiende a organizar automáticamente las diversas facultades del organismo.** En consecuencia, las necesidades más elevadas (menos apremiantes) tienden a quedar relegadas en un plano secundario. Sólo cuando se satisfacen las necesidades inferiores surgen gradualmente las necesidades más elevadas. Debido a esta preeminencia, no todos los individuos consiguen llegar a los niveles más elevados de las necesidades, porque deben satisfacer primero las necesidades inferiores.

### **3.4.2 Concepto de Motivación Laboral**

Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte, no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.

*“La motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencias que tenga la persona de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se está en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño.”* (Rosa, D. C; 1998:165).

### **3.4.3 Ciclo de la motivación laboral**

- 1) La persona afronta su obvia realidad que sería estar desmotivado por su empleo ya que este no satisface sus expectativas y necesidades.
- 2) El individuo analiza su personalidad y se estudia a sí mismo para que de esta manera piense en su trabajo y de qué manera esté le puede ser de satisfacción para auto realizarse.
- 3) El individuo debe hacer un análisis a conciencia de lo que le gusta y lo que desea y de lo que realmente es vital para vivir dignamente según su sistema de creencia, luego de lo cual al haber puesto en prioridad sus necesidades se enfoca en la manera en como su empleo pueda llegar a cubrir con estas necesidades.
- 4) En este punto la persona está en busca de un estímulo que lo mueva a realizar las actividades que le demanda su empleo, este estímulo puede ser auto impuesto o propuesto; con auto impuesto se refiere a que la persona se estimula de alguna manera por ejemplo con un pensamiento, al hacer las cosas por una persona, porque quiere algo que por el momento no puede comprar y por propuesto se refiere que el estímulo venga de otra persona por ejemplo el jefe, con el cual él espera que el desempeño del individuo suba y de esta manera obtener mayor producción.
- 5) Aquí la persona dependiendo del estímulo puede o no sentir que el deseo de hacer las cosas salgan de lo profundo de su ser, por eso es importante el estímulo adecuado que provoque una aceptación inmediata.
- 6) El resultado de todo el ciclo y lo que se andaba buscando, que es una persona que tiene una gran motivación laboral y que hace su trabajo con gusto.

### 3.4.4 Concepto de Motivación Profesional

*“Proceso psicológico que moviliza, dirige y sostiene la actuación del sujeto hacia objetivos profesionales de carácter predominantemente consciente y en el que se manifiesta la unidad de la regulación cognitiva y afectiva de la personalidad.” (Blades; 1998:12)*

*"El proceso de orientación de la personalidad hacia la profesión se expresa a través de motivos intrínsecos y extrínsecos que se integran en formaciones psicológicas reguladoras de la actuación del sujeto que se distinguen por su contenido en: formaciones motivacionales predominantemente intrínsecas (en las que predominan los motivos intrínsecos sobre los extrínsecos) y predominantemente extrínsecas (en las que predominan los motivos extrínsecos sobre los intrínsecos) y que en el orden funcional pueden manifestarse en diferentes niveles de desarrollo".(Gonzales, 1983:26)*

También podría definirse como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.

Como ya se dio a conocer con anterioridad la motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencias que tenga la persona de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se está en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño

### 3.4.5 Indicadores de Contenido de la Motivación Profesional

Los indicadores de contenido se refieren a qué tipo de motivos están orientando predominantemente al sujeto en la profesión, si son motivos intrínsecos o extrínsecos, por tanto, se refieren a dos tipos de motivación: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

En toda actividad humana se manifiestan motivos intrínsecos y extrínsecos simultáneamente, lo importante es conocer cuál es el tipo de motivos predominante en una formación motivacional.

- a) *Motivos intrínsecos.*- Son aquellos motivos que expresan la orientación de la personalidad del individuo hacia el contenido esencial de la profesión.
  
- b) *Motivos extrínsecos.*- Son aquellos motivos que expresan la orientación de la personalidad del profesor hacia aspectos superficiales, ajenos al contenido esencial de la profesión, son motivos de satisfacción de otras necesidades (deberes familiares, deseos de realización, búsqueda de status).

Es necesario destacar que los motivos profesionales no se expresan aisladamente en la actuación del individuo, ellos se integran en formaciones motivacionales de la personalidad.

El interés profesional constituye una formación motivacional predominantemente intrínseca que ha demostrado ser más efectiva en la regulación de la actuación profesional del sujeto que otras formaciones motivacionales predominantemente extrínsecas. (González, V.1989).

### **3.4.6 Indicadores de Funcionamiento de la Motivación Profesional**

Los indicadores de funcionamiento responden al cómo los motivos regulan la actuación del sujeto, con qué intensidad, perseverancia, iniciativas, proyección temporal, de modo que expresan en su integración, con los indicadores de contenido, diferentes niveles de desarrollo de la motivación profesional.

- a) **Perspectiva temporal.-** Se refiere a la temporalidad con que se expresan los objetivos profesionales que se plantea el sujeto. En este sentido la motivación profesional puede ser mediata o inmediata.
- b) **Actuación Volitiva.-** Actuación volitiva o no volitiva en la consecución de los objetivos profesionales mediatos.
- c) **Posición del sujeto.-** Este indicador se refiere a la disposición manifestada por el sujeto en el desarrollo de su actuación profesional, la cual puede ser activa o reactiva.
- d) **Satisfacción profesional.-** Satisfacción o insatisfacción en la lucha por alcanzar los objetivos profesionales.
- e) **Elaboración personal de contenidos.-** La reflexión personalizada se manifiesta a través de la elaboración personal del sujeto respecto a los contenidos y juicios relativos a la profesión.

### **3.4.7 Los Niveles de Integración de la Motivación Profesional**

Para la conceptualización nos basamos en las investigaciones de V. González Maura (1989) en el campo de la motivación profesional.

- a) Nivel superior de integración funcional de la motivación profesional: Se manifiesta a través de la intención profesional como función más compleja y funcional del interés profesional.

- b) Nivel medio de integración de la motivación profesional: Se manifiesta a través de la existencia de intereses cognoscitivos hacia el estudio de la profesión; se expresa a través de la existencia de objetivos profesionales relativos al contenido de la profesión con un carácter menos mediático y, en el orden funcional, puede manifestarse en diferentes niveles de desarrollo.
- c) Nivel inferior de integración de la motivación profesional: Se manifiesta cuando no existe una motivación orientada al contenido de la profesión y, en el orden funcional, expresa diferentes niveles de complejidad.

### **3.4.8 Niveles de desarrollo del Interés Profesional**

Nivel superior (intención profesional):

- Orientación hacia el contenido esencial de la profesión.
- Satisfacción en la actuación profesional.
- Perspectiva motivacional mediata.
- Elaboración personal de contenidos profesionales.
- Posición activa.

Nivel medio (interés cognitivo hacia el estudio de la profesión)

- Orientación hacia el contenido esencial.
- Satisfacción.
- Perspectiva motivacional inmediata.
- Posición reactiva.
- Actuación no volitiva.
- No elaboración personal.

Nivel inferior (sin interés profesional)

- Objetivos de contenido orientados a atributos externos a la profesión.



- Orientación hacia el contenido no esencial de la profesión.
- Insatisfacción.
- Perspectiva motivacional mediata o inmediata.
- Posición activa o reactiva.
- Elaboración personal o no elaboración.

### **3.4.9 La Motivación Profesional en los Maestros**

La motivación que orienta el ejercicio de una profesión es un factor determinante en la calidad de su desempeño. González Maura (1989) (1993) (1994), González (1983) (1991) es por ello que resulta necesario conocer el tipo de motivación que orienta la actuación del profesor de educación física si queremos garantizar la calidad de sus clases.

Las investigaciones realizadas acerca de la motivación profesional en docentes universitarios en Cuba, González Maura (1989, 1994, 1999, 2004), han demostrado que los profesores que manifiestan una motivación intrínseca hacia la profesión elegida (intereses profesionales) logran buenos resultados en el ejercicio de su profesión, manifiestan una actitud científica en el ejercicio de la docencia en tanto se convierten en investigadores de su práctica educativa en la medida que trabajan espontáneamente en el mejoramiento de la calidad de sus clases, al mismo tiempo que evidencian una buena comunicación con sus estudiantes.

Mientras que los profesores que su motivación profesional se sustenta, fundamentalmente, en una motivación extrínseca al contenido esencial de su profesión (ejercer la profesión por sus ventajas económicas, o por obtener reconocimiento y prestigio social, entre otras) y que carecen, por tanto, de intereses profesionales, tienden a ser profesionales mediocres y a manifestar una actitud formal en el ejercicio de la docencia y en su comunicación con los estudiantes.

Por otra parte, las investigaciones han demostrado que cuando el interés profesional se expresa con iniciativa, perseverancia, elaboración personal y satisfacción, se alcanza un nivel superior de funcionamiento motivacional que garantiza la autonomía y compromiso del profesor con el mejoramiento de la calidad de su desempeño.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente el diagnóstico de la motivación profesional que orienta al profesor de educación física en el ejercicio de su profesión deviene un factor importante a tener en cuenta en el estudio de la calidad de las clases de educación física así como en la búsqueda de vías para su mejoramiento.

La calidad de la clase de educación física se expresa en indicadores que permiten evaluar en qué medida ésta satisface las necesidades e intereses de los alumnos, logra un enfoque integral físico educativo de la actividad del alumno (López y Moreno, 2000; López 2003, 2003a, 2003) y evidencia un dominio creciente por el profesor de una variedad de métodos, procedimientos, medios y estilos de enseñanza, así como de su capacidad para utilizarlos con eficiencia y eficacia en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

### **3.5 LA ANSIEDAD EN LOS MAESTROS**

#### **3.5.1 Concepto de Ansiedad**

Existen varias definiciones para la ansiedad, pero para la definición de ansiedad en línea con la presente investigación es la conceptualización de E. Rojas el cual indica que “consiste en una respuesta vivencial, fisiológica, conductual, cognitiva y asertiva caracterizada por un estado de alerta de activación generalizada .Por tanto lo primero que destaca es la característica de ser una señal de peligro difusa que el individuo percibe como una amenaza para su integridad.

Asímismo, la teoría cognitiva de Rojas indica que durante el lapso de recepción y emisión de señales al cual se ve expuesto el hombre, una serie de acontecimientos

son capaces de poner en marcha toda esta pentalogía , ya sean estos un sin fin de situaciones o eventos cotidianos.

Ahora no todas las señales son consideradas como señales de peligro y por tanto no todos alcanzan un determinado nivel de conciencia

Para eso son necesarios dos premisas fundamentales: una intensidad suficiente y una duración que se prolongue en el tiempo. Si estas faltan o no tienen la suficiente densidad, se producen sensaciones menos intensas. Sin embargo el aumento o la disminución de la ansiedad tienen que ver con la elaboración individual de la información que a ese sujeto le llegue.

### **3.5.2Tipos de Ansiedad**

Enrique Rojas (2000) distingue las siguientes: ansiedad exógeno, endógena y angustia existencial.

- a) **Ansiedad endógena o propiamente dicha:** es aquella que proviene de los sentimientos vitales de ese estrato llamado vitalidad en donde parece que confluyen lo somático y lo psíquico. La produce el organismo.

Deriva de los psicofisiológico de estructuras cerebrales implicadas en la regulación de la vida emocional. Se trata de una ser de estructuras nerviosas, entre las que se destaca el sistema límbico principalmente; la corteza cerebral, un sistema de interrelaciones que se establece entre los dos anteriores, a los que se deben añadirse una serie de sistemas de activación (unos específicos para cada tipo de trastorno emocional y otros inespecíficos) toda la endocrinología y el sistema nervioso vegetativo.

Esta serie de conexiones funcionales van a ser las responsables de las distintas versiones de la ansiedad, pero siempre con ese núcleo común que ya hemos, la emoción que se experimenta como amenaza (física y psíquica) y que va a provocar una reacción de alerta.

- b) Ansiedad exógena (no es propia mente ansiedad, mejor llamarla de otro modo): es aquel estado de amenaza inquietante producido por estímulos externos de muy variada condición: conflictos agudos, súbitos, inesperados; situaciones entronizadas d tensión emocional; crisis de identidad, personal, problemas provenientes del medio ambiente.
- c) Angustia existencial: es aquella que proviene de la inquietud de la vida y nos pone frente a frente con nuestro destino con la muerte y con el más allá. Esta es buena siempre y cuando el sujeto n termine traumatizado y sin darse cuenta termine en una ansiedad patológica.

### **3.5.3 Clasificación de la Ansiedad**

Spielberger, Ch. y Guerrero (1975) citado por García (1998) mencionan que en la literatura sobre ansiedad hay acuerdo en que la misma puede presentarse como una reacción temporal o como una condición más o menos estable en forma de predisposición.

- a) "La Ansiedad-Estado es conceptualizada como una condición o estado emocional transitorio del organismo humano, que se caracteriza por sentimientos de tensión y aprensión subjetivos conscientemente percibidos, y por un aumento de la actividad del sistema nervioso autónomo. Los estados de ansiedad pueden variar en intensidad y fluctuar a través del tiempo".

- b) La Ansiedad Rasgo, se refiere a las diferencias individuales, relativamente estables, en la propensión a la ansiedad, es decir, a las diferencias entre las personas en la tendencia a responder a situaciones percibidas como amenazantes con elevaciones en la intensidad de la Ansiedad-Estado"

### **3.5.4 Clasificación de los Síntomas de la Ansiedad**

Para Rojas (2000) la ansiedad no es un fenómeno unitario se manifiesta de muy variadas formas. Su sintomatología en cada sujeto puede aparecer puede aparecer relativamente distinta. Rojas reúne a esta sintomatología en cinco grupos: físicos, psicológicos, de conducta, intelectuales y por último los síntomas asertivos.

- Síntomas físicos: se producen por una serie de estructuras cerebrales intermedias. Donde se orientan las bases neurofisiológicas de las emociones; el hipotálamo y el sistema nervioso simpático que produce en la medula suprarrenal grandes cantidades de adrenalina.
- Síntomas psicológicos: son aquellos que se captan a través del lenguaje verbal, es una vertiente subjetiva, pues la información que obtenemos va a depender directamente de la riqueza psicológica del paciente, de la capacidad de bucear y descubrir sus sentimientos, y más que todo de su capacidad de expresar ,referir, relatar lo que se mueve dentro de ellos.
- Síntomas de conducta: se denominan así a todos aquellos síntomas que pueden observarse desde afuera, sin necesidad que el sujeto cuente lo que le pasa.
- Síntomas intelectuales: hacen referencia a un estado subjetivo de tensión que se produce como consecuencia de errores o deficiencias en la acumulación de la información.

- Síntomas asertivos: se define como al trastorno de las habilidades sociales. Dificultad para un comportamiento personal y social adecuado a cada situación.

### **3.5.5 Función Adaptativa de la Ansiedad: Ansiedad Positiva**

Beck, A. 1985; McConnell, J. 1988; Sandín, B. y Chorot, P. 1995; Papalia y Olds, (1992) afirman que la ansiedad es antes que toda una respuesta adaptativa que tiene como fin la preparación del organismo para satisfacer las demandas que le hace el medio. Funciona como una señal de alarma ante la presencia de estímulos potencialmente nocivos para la homeostasis del individuo, el cual hace una evaluación subjetiva de la situación estímulo y actúa de acuerdo a los recursos que considere tener.

Sin esta activación de alarma no sería posible asumir, de manera exitosa, los cambios de conducta necesarios para enfrentar la situación estímulo y recuperar el equilibrio. De igual modo como lo menciona Rojas (2000) la ansiedad también puede ser positiva es decir un estado presidido por el interés, la curiosidad, el afán de conocer y ahondar en tantas cosas atractivas y sugerentes como tiene la vida.

### **3.5.6 La ansiedad desde la perspectiva del maestro**

La ansiedad en los maestros tiende a aumentar la irritabilidad, la tensión y el miedo al entorno escolar, especialmente al aula, así como una percepción desproporcionada de los errores propios del docente; se experimentan, entonces, episodios de vacío o tristeza durante los cuales las actividades son marcadas por sentimientos de poco valor o culpa, culminando en una sensación de fatiga o falta de energía en la enseñanza.

De acuerdo con observaciones realizadas por investigadores de la Universidad de Pennsylvania (Randall, 1993) algunos factores tales como el ambiente físico de la ubicación de la instalación escolar (urbana, suburbana o rural) así como el nivel (básico, medio o superior) de la escuela afecta sensiblemente los síntomas depresivos del docente.

Algunas de éstas destacan (National Association of Head Teachers in Great Britain, 2000) principalmente inglesas y norteamericanas, señalan que un alto porcentaje de maestros han visitado a un médico por trastornos de ansiedad relacionados con su labor profesional; algunos problemas reportados fueron: insomnio, hipertensión, depresión, desórdenes gastrointestinales y alcoholismo.

Ya desde 1933, en una encuesta realizada por Hicks entre maestros norteamericanos se encontró que un gran número de ellos sufría de nerviosismo así como de fuertes crisis nerviosas.

Los estudios realizados han identificado algunas causas externas que producen este agotamiento; estas causas han incluido tanto consideraciones salariales (Gritz y Theobald, 1996), demandas irrazonables de tiempo (Lortie, 1975) aislamiento (Brissie y otros, 1988), alumnos problemáticos (Friedman, 1995), falta de recursos e instalaciones inadecuadas (Rudd y Wiseman, 1962; Buckley y otros, 2004), así como confrontaciones con la administración escolar.

Por otra parte, algunas causas intrínsecas relacionadas tanto con los atributos personales del maestro así como su deseo de reconocimiento social parecen influir también en la condición psicológica del docente. Ya que la formación del profesorado no incluye ningún tipo de preparación psicológica ni ninguna técnica de autoconocimiento personal. Los docentes se enfrentan a la carencia de recursos psicológicos así como a la sensación personal de incapacidad para resolver los conflictos de su entorno escolar.

# **CAPÍTULO IV**

# **METODOLOGÍA**



## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación por sus objetivos se encuentra dentro del área de psicología clínica porque se hizo una evaluación y medición del estrés laboral, ansiedad y motivación de todos los maestros de nivel primario, que son respuestas afectivas que pueden manifestar los maestros como consecuencias de las distintas responsabilidades, tensiones, dificultades que suelen hallar en la continua práctica de su profesión.

“La psicología clínica se dedica a los problemas de adaptación psicológica del individuo determinando y evaluando sus posibilidades de adaptación, estudiando y aplicando las técnicas psicológicas apropiadas para mejorarla”. (Introducción a la Psicología Clínica). Shakom, (1969)

El tipo de investigación que se utilizó para este estudio es el diagnóstico – descriptivo que se caracteriza por obtener mediciones de las distintas características del fenómeno estudiado, en este caso el estrés laboral de los maestros nivel primario.

Es un estudio de tipo diagnóstico descriptivo porque según Velasco (1993) “se parte de un problema existente y se describe sus partes luego conocer a través de la realización del diagnóstico de la misma y así se identificó carencias del problema para luego sugerir acciones correctivas a las mismas.”

El análisis de los datos se realizó mediante la utilización de técnicas cuantitativas como cuadros de distribución de frecuencias así también las técnicas cualitativas de investigación para la etapa de interpretación de los resultados.

## 4.2 POBLACIÓN

La población a la que está dirigido este trabajo lo componen todos los maestros polivalentes de nivel primario de las Unidades Educativas Fiscales de la ciudad de Tarija del área de primaria del sistema educativo nacional.

Se tomó en cuenta solo a los maestros del sector público debido a que por las características de cantidad de alumnos por curso, carencias materiales para el trabajo educativo, el bajo rendimiento escolar, los problemas de aprendizaje, los maestros sufren de un mayor estrés laboral.

La totalidad de la población de los maestros polivalentes del sector fiscal asciende a 310 maestros en la presente gestión.

**CUADRO DE POBLACIÓN  
CUADRO N° 1**

| N° | Unidad Educativa       | N° Maestros polivalentes<br>(1er a 5to grado) |
|----|------------------------|---|
| 1  | San Jerónimo           | 14  |
| 2  | La Salle Convenio      | 22  |
| 3  | Juan XXIII             | 14  |
| 4  | San Roque              | 14  |
| 5  | Ma Laura Justiniano    | 15  |
| 6  | San Jorge              | 13  |
| 7  | Colegio Bolivia        | 14  |
| 8  | Juan Pablo II          | 14  |
| 9  | Humberto Portocarrero  | 23  |
| 10 | Jesús de Nazareth      | 12  |
| 11 | Julio Calvo            | 12  |
| 12 | Eustaquio Méndez       | 13  |
| 13 | Jose Manuel Belgrano   | 26  |
| 14 | Candy Colodro Reyes    | 12  |
| 15 | Lindaaura A. Campero   | 14  |
| 16 | Tarija                 | 14  |
| 17 | Avelina Raña           | 14  |
| 18 | Nacional San Luis      | 19  |
| 19 | Nacional Noc. San Luis | 16  |
| 20 | Santa Ana              | 15  |
| 21 | Rosa Arce              | 10  |
|    | <b>Total</b>           | <b>310</b>                                    |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

Para este trabajo se seleccionó solo a los maestros que trabajan con niños de 1er grado hasta el 5to grado de primaria, porque constituyen el intervalo de grados de curso donde se producen más estrés en el trabajo por lo que implica el cansancio y responsabilidad de trabajar con niños.

### 4.3 MUESTRA

El tipo de muestreo que se utilizó fue el muestreo al azar en base a un criterio del 20% del total de los maestros polivalente del sector fiscal, que según los datos descritos en la tabla N° 2 fue de 65 maestros de distintas Unidades Educativas tal como se describe en la siguiente tabla.

Se trabajó con el 20% de la población total para tener más confiabilidad en la representación de la muestra para la generalización de los resultados al universo, del mismo modo la selección al azar también tuvo el objetivo de tener representatividad de toda la población de maestros ya que todas las unidades de investigación tenían las mismas posibilidades de formar parte de la muestra.

**MUESTRA**  
**CUADRO N° 2**

| <b>Institución educativa</b> | <b>Número de maestros seleccionados</b> |
|------------------------------|---|
| Colegio Bolivia              | 20                                      |
| Rosa Arce                    | 10                                      |
| Humberto Portocarrero        | 15                                      |
| José Manuel Belgrano         | 20                                      |
| <b>Total</b>                 | <b>65</b>                               |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*  
*Elaboración: propia*

La selección de los Colegios fue realizada al azar en base al total de las Unidades Educativas descritas en el cuadro N° 1 de la población.

#### **4.4 MÉTODO**

El método de investigación que se utilizó es el hipotético – deductivo, que es el que más se ajusta al diseño de investigación seleccionado para este fin, por lo tanto antes de la definición del problema de investigación y las variables a seleccionar en base a una revisión bibliográfica a partir de lo cual se planteó hipótesis y objetivos que debían ser contrastados con los datos obtenidos de forma directa de los sujetos de investigación.

#### **4.5 TÉCNICAS**

Las principales técnicas que se utilizaron para esta investigación fueron:

**El cuestionario.-** Es una técnica de recolección bastante utilizada, que puede ser aplicado de forma auto administrada, los cuestionarios pueden ser: cerrados, con preguntas para contestar señalando una de las opciones; abiertos, cuando plantean preguntas sin sugerir ningún número predeterminado de respuestas, dejando un espacio para que el sujeto exprese todo lo que considere oportuno, y mixtos.

**Test Psicológico.-** Los test son pruebas estandarizadas que pueden medir distintos aspectos de la psicodinámica de las personas como la personalidad, motivación, estrés, ansiedad, etc. En el caso de esta investigación se utilizaran test psicológicos para determinar el nivel de estrés laboral y motivación profesional.

#### 4.6 INSTRUMENTOS

Para la realización de este trabajo se utilizaron las pruebas que se describen a continuación:

1. **Cuestionario de Maslach.** -Es un cuestionario de forma auto aplicado, que evalúa el estrés laboral el cual está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones y se divide en tres subescalas, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Se puede responder en 10-15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.
  
2. **Test de Ansiedad de Enrique Rojas:** Esta prueba psicológica se utilizará para medir, cuantificar y valorar la ansiedad de los maestros de primaria de distintas unidades Educativas de la ciudad de Tarija. El test consta de 100 preguntas, las que se subdividen en 20 preguntas y con las mismas se puede saber a qué tipo de síntoma pertenecen.
  
3. **Técnica DIF Motivación Profesional (Gonzales, 1997).** Para la medición del nivel de motivación profesional se aplicó la técnica DIF, “Diagnóstico de la existencia y nivel de desarrollo de intereses profesionales” fue elaborada para conocer cómo se manifiestan los niveles de desarrollo de motivación profesional por Gonzales Maura. (1997).

Es un instrumento que mide el grado de motivación del individuo según distintos niveles: alto, medio bajo, está compuesta de varias subpruebas que son aplicadas de forma auto administrado. Las subpruebas de este test son:

**La composición.-** Es una técnica abierta de gran valor para el estudio de las formas más complejas de manifestación en la medida que

permite evaluar, de forma indirecta, el carácter activo del sujeto en la expresión de contenidos relevantes para la personalidad.

**Completamiento de diálogos.-** El completamiento de diálogos permite valorar el nivel de reflexión del sujeto en situaciones de conflicto profesional, por lo que constituye una técnica valiosa para la determinación de la existencia de intenciones profesionales.

**Completamiento de frases.-** Es una técnica proyectiva muy utilizada en el estudio de la personalidad, permite conocer la fuerza motivacional y su posible expresión en objetivos concretos, su posición relativa en la jerarquía motivacional de la personalidad, al mismo tiempo valorar el sentido hipotético de la profesión para el sujeto.

**Técnica de los diez deseos.-** La expresión de los deseos a través de frases incompletas constituye un instrumento de gran valor para el estudio de la motivación; se lo utiliza en la medida que los contenidos relativos a la profesión se expresan como aspiraciones del sujeto.

4. **Escala de satisfacción laboral (Warr, Cook y Wall).-** La Escala General de Satisfacción fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta escala son las siguientes: Es una escala que operacionaliza el concepto de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Esta escala puede ser administrada por un entrevistador pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser auto administrada y de ser aplicada colectivamente. Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones,

correspondientes a: Satisfacción general, Satisfacción extrínseca, Satisfacción intrínseca.

5. **Cuestionario sobre la percepción.-** También se aplicó un cuestionario de creación propia para describir todas las percepciones que tiene el maestro sobre su trabajo como profesores de nivel primario, esta información sirvió mucho para complementar a todos los datos recabados de cada variable de los objetivos planteados.

#### **4.5 PROCEDIMIENTO**

1. **Contacto Inicial.-** En esta etapa se logró establecer los primeros contactos con la población objetivo, es decir con los directores solicitando inicialmente permiso para poder acceder a los colegios sin ningún problema, luego se acudió a hablar con los maestros de primaria, los cuales fueron elegidos al azar.
2. **Preparación de los instrumentos.-** En esta etapa, se prepararon los test, eligiendo los más adecuados para la mejor recolección de datos sobre el tema, con los que se realizó el trabajo.
3. **Aplicación de los instrumentos.-** En esta etapa se aplicaron todos los instrumentos que se prepararon para la recolección de la información, en los colegios q se eligió al azar, ya q todos los colegios fiscales tenían la misma posibilidad de ser objeto de este estudio; de toda la población fueron elegidos los colegios Bolivia, Rosa Arce, Humberto Porto Carrero y José Manuel Belgrano; de los cuales los profesores fueron elegidos de igual manera al azar.
4. **Análisis de datos.-** Esta etapa del trabajo, consiste en la valoración de los datos obtenidos en la evaluación.

5. **Elaboración de Informe Final.**- Esta es la etapa más importante del trabajo, porque consiste en la elaboración de forma documental y sistemática del trabajo realizado.



**CAPÍTULO V**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE**  
**LOS DATOS**

## V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El análisis e interpretación de los resultados corresponde al capítulo más importante de todas las etapas de investigación porque es la sección en la que se realiza la sistematización de los resultados de todas las pruebas aplicadas a la población que es objeto de estudio, en este los maestros de educación primaria de distintas Unidades Educativas de la ciudad de Tarija.

El capítulo está dividido según cada objetivo planteado, en el cual se describe mediante cuadros de frecuencias, porcentajes y gráficos todos los resultados de los maestros sobre el nivel de estrés, ansiedad, motivación y satisfacción laboral.

De tal modo en primer lugar se hace una descripción del nivel de estrés laboral, cuyos resultados fueron obtenidos mediante la escala de Maslach, que mide el nivel general de estrés laboral, así también las subescalas de cansancio emocional, despersonalización y autorrealización personal.

Posteriormente se hace una descripción del segundo objetivo, en el cual se describe los niveles de motivación profesional obtenidos mediante la prueba DIF, que mide el grado de motivación que tienen los maestros con respecto a su profesión.

Luego se hace una descripción del nivel de ansiedad, cuyos resultados fueron obtenidos mediante el cuestionario de Ansiedad de Rojas, que establece distintos niveles o grado de ansiedad en los maestros.

Finalmente se hace una caracterización del grado de satisfacción profesional que tienen los maestros con respecto a su profesión, es decir se logra establecer si es que los maestros se sienten o no satisfechos con el trabajo que realizan en su rol de docentes de enseñanza primaria, datos obtenidos con el cuestionario.

**5.1 OBJETIVO: “Evaluar el estrés laboral en los maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija”.**

**CUADRO N° 3**  
**NIVEL GENERAL DE ESTRÉS LABORAL EN MAESTROS**

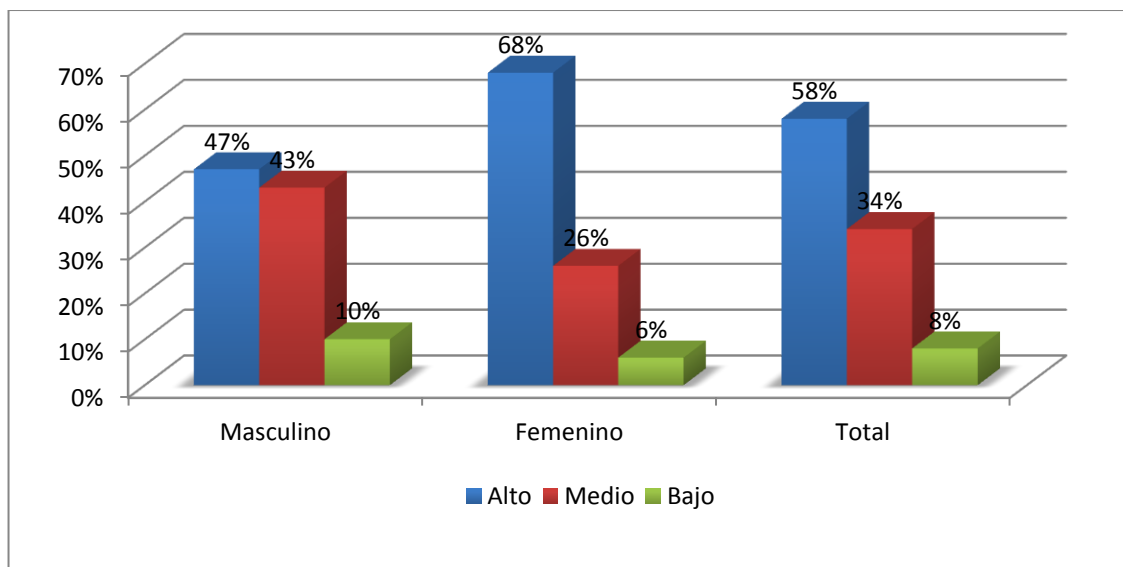
| Categorías | Masculino |      | Femenino |      | Total |     |
|------------|-----------|------|----------|------|-------|-----|
|            | F         | %    | F        | %    | F     | %   |
| Alto       | 14        | 47%  | 24       | 68%  | 38    | 58  |
| Medio      | 13        | 43%  | 9        | 26%  | 22    | 34  |
| Bajo       | 3         | 10%  | 2        | 6%   | 5     | 8   |
| Total      | 30        | 100% | 35       | 100% | 65    | 100 |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

**Gráfico N° 3**

**Nivel general de Estrés Laboral en maestros**



El trabajo que realizan de forma diaria todos los maestros es bastante significativo por el aporte que realizan a la educación de todos los niños aportando a su formación y desarrollo, sin embargo este trabajo es bastante esforzado por las características propias de tener que dirigir a un grupo especialmente si son niños, implica que los maestros están constantemente sujetos a estrés laboral.

Por lo tanto se puede decir, en términos generales, que la profesión docente está sometida con frecuencia a una situación de estrés que en ocasiones va más allá, convirtiéndose en crónica, y que muchos investigadores identifican con el "síndrome de Burnout" o "síndrome del quemado". Las bajas laborales parecen confirmarlo, aunque no lo especifiquen con ese nombre.

Los resultados de la escala de Maslach, se logró determinar que el 58% de los maestros tienen un nivel muy alto de estrés, lo que significa que experimentan mucha ansiedad, inestabilidad emocional, cansancio emocional. Es una cifra muy preocupante porque es un elevado nivel de estrés laboral que produce deficiencias en el rendimiento del maestro, realizando un mal trabajo, además de que se ve seriamente alterada su salud física y emocional.

Las constantes dificultades del trabajo con los niños, los problemas de indisciplinas, muchas veces estrategias educativas inadecuadas, provocan que los maestros sientan mucha insatisfacción con su trabajo debido a que se sienten cansados, angustiados, y desarrollan cierto rechazo hacia el trabajo con los niños, mucho más si es que no existe una motivación intrínseca hacia su trabajo es decir si trabajan solo por ganar dinero más que por el gusto de estar con los niños.

Otro porcentaje importante de los maestros es decir el 34% según los datos de la evaluación tiene un nivel de estrés en grado medio, esto quiere decir que a pesar de no estar exento de síntomas ansiógenos tiene un mejor grado de adaptación al rol del maestro y a todas las dificultades que implican el trabajo diario con los niños.

Por último solo el 8% de los maestros tienen un nivel de estrés laboral bajo, esta categoría corresponde a ausencia de estrés laboral lo que quiere decir que este porcentaje corresponde a todos aquellos individuos que muestran una respuesta emocional y adaptación psicológica más favorable al trabajo que realizan.

En conclusión podemos afirmar que la mayoría de los profesores que participaron de esta investigación sufren de mucho estrés, lo que está perjudicando su calidad de vida, en el trabajo, en sus relaciones personales y en la familia de igual modo.

En cuanto a la comparación entre los resultados entre varones y mujeres se observa los siguientes resultados tal como se describen en el cuadro respectivo.

En primer lugar en el caso de los profesores varones se observa que el 47% tienen un nivel de estrés laboral alto, el 43% un nivel de estrés de nivel medio y por último el 10% de maestros varones tienen un nivel de estrés bajo.

Por otro lado en el caso de las profesoras mujeres se puede observar en los resultados que el 68% tienen un nivel de estrés alto, el 26% un nivel de estrés medio y por último el 6% de las mujeres un nivel de estrés bajo.

Haciendo una comparación entre los niveles de estrés de varones y mujeres se puede decir que los que tienen un elevado estrés, son las profesoras mujeres, en tanto que los que tienen un bajo nivel de estrés, son los varones.

Por lo tanto se puede determinar que el estrés laboral en contexto de la docencia afecta mucho más a las mujeres que a los varones, lo cual consideramos que se produce debido a que por su rol femenino la mujer de por sí ya ingresa a trabajar estresada por sus actividades de ama de casa y responsable de su hogar.

**Hipótesis:**

*“Los maestros de nivel primario tienen un alto nivel de estrés laboral.”*

Según los datos la mayoría de los maestros de nivel primario tienen estrés laboral por lo tanto se confirma la hipótesis inicial del presente trabajo de investigación.

**CUADRO N° 4**  
**CARACTERÍSTICAS DEL ESTRÉS LABORAL EN MAESTROS**

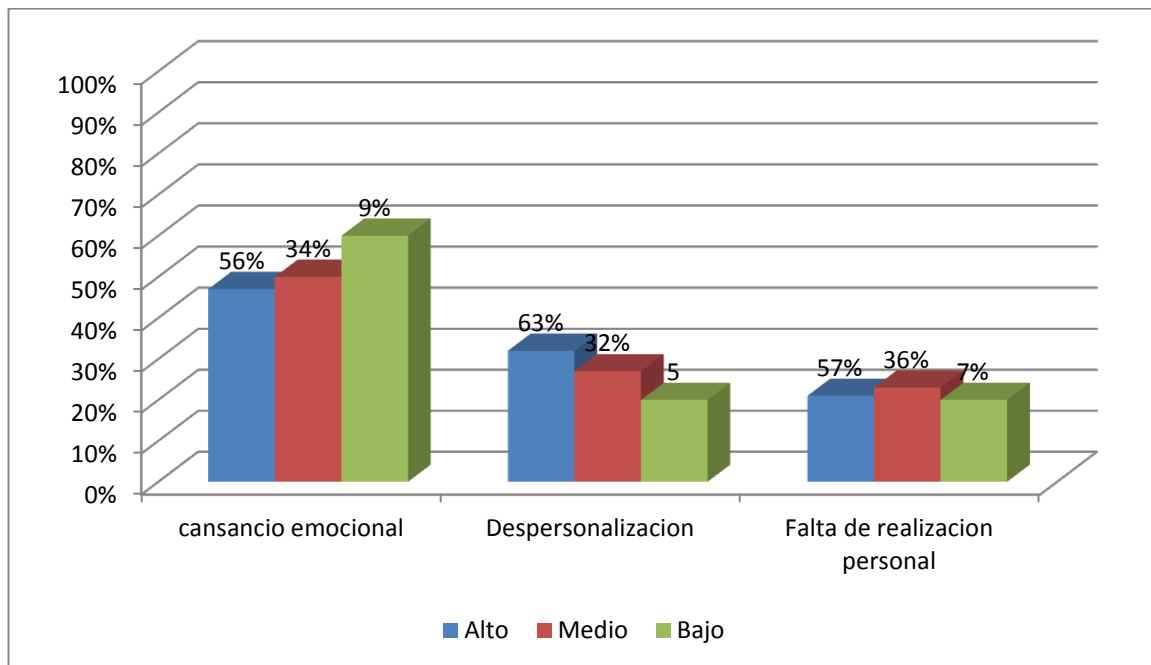
|  | <b>Escala<br/>cansancio</b> | <b>Escala de<br/>despersonalización</b> | <b>Escala Falta<br/>realización</b> | <b>Total</b> |
|--|-----------------------------|---|-------------------------------------|--------------|
|  |                             |   |                                     |              |

| Categorías   | emocional |             |           |             | Personal  |             |           |             |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
|              | F         | %           | F         | %           | F         | %           | F         | %           |
| Alto         | 18        | 56%         | 12        | 63%         | 8         | 57%         | 38        | 58          |
| Medio        | 11        | 34%         | 6         | 32%         | 5         | 36%         | 22        | 34          |
| Bajo         | 3         | 9%          | 1         | 5%          | 1         | 7%          | 5         | 8           |
| <b>Total</b> | <b>32</b> | <b>100%</b> | <b>19</b> | <b>100%</b> | <b>14</b> | <b>100%</b> | <b>65</b> | <b>100%</b> |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

**GRÁFICO N° 4**  
**CARACTERÍSTICAS DEL ESTRÉS LABORAL EN MAESTROS**



En el Cuadro N° 4 se describen todas las características del estrés laboral que sufren los maestros de educación primaria, las escalas que se miden son: Cansancio emocional, Despersonalización, y Superación personal. Datos obtenidos con el cuestionario de Maslach.

El cansancio emocional es el aspecto central del "síndrome de burnout" y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, "de no poder dar más de sí", desde el punto de vista profesional, esta sin lugar a dudas, es la característica más importante de la profesión del maestro, porque frecuentemente los maestros comentan que ya no pueden con el trabajo.

En base a la evaluación realizada se establece que el 56% tienen un nivel alto en cansancio emocional, el 34% tienen un nivel medio y el 9% un nivel bajo.

En el cansancio emocional, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando así una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo, mostrándose distanciado, a veces cínico y usando etiquetas despectivas. Este estado emocional en los maestros puede desarrollar una mala actitud hacia sus alumnos, mala organización del trabajo, profunda insatisfacción personal, y problemas en su salud física.

Por otro lado en cuanto a la escala de despersonalización, ésta se refiere a una serie de actitudes de aislamiento de carácter pesimista y negativo, que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse de agotamiento. En el caso del maestro estas conductas se traducen en una muy baja motivación, por lo tanto se ven cansados ante sus alumnos, no realizan actividades dinámicas ni motivantes para desarrollar determinado tema en el aula de clases.

Los resultados a este aspecto indican que el 63% tienen un nivel alto en despersonalización, el 32% en un nivel medio y el 5% en un grado bajo, estos datos revelan por lo tanto un gran porcentaje de maestros que sufren de despersonalización que se puede manifestar mediante actitudes negativas hacia los estudiantes, sensaciones pesimista y aislamiento respecto a otras personas, lo que dificulta el desarrollo normal de su trabajo y su satisfacción personal hacia las actividades que realiza de forma diaria.



La otra escala bastante significativa del estrés laboral es la falta de realización personal: el sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales (sentimientos de inadecuación profesional) si bien puede surgir el efecto contrario, una sensación paradójica de impotencia que le hacen redoblar sus esfuerzos, capacidades, intereses, aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable.

Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente.

Los niveles de falta de realización personal en los maestros de educación primaria indican que el 57% tienen un nivel alto en esta categoría, el 36% a nivel medio y por último en el 7% no existe ausencia de realización personal.

Estos datos por lo tanto nos indican que la mayoría de los maestros de educación primaria no están satisfechos con el trabajo de su profesión, es decir el constante cansancio emocional, agotamientos, físico, ansiedad, angustia que le impone el trabajo diario con los alumnos les hace sentir insatisfechos con su profesión y la forma en cómo realizan su trabajo.

En conclusión, es posible afirmar que la mayoría de los maestros de educación primaria se sienten muy cansados, sienten frustración, experimentan insatisfacción por el trabajo que desempeñan en la escuela, por lo tanto es muy importante que los directores y el personal administrativo de las Unidades Educativas, establezcan estrategias para mejorar la salud emocional de los maestros mediante distintas actividades de tipo recreativas y cursos de motivación profesional, con lo cual se mejorará su estado emocional y se podrá garantizar un buen desempeño dentro del aula y el trabajo diario que realizan con los alumnos.

**CUADRO N° 5**  
**ESTADO DE CANSANCIO POR LA OBLIGACIÓN DE TENER QUE IR A**  
**TRABAJAR TODOS LOS DÍAS**

| <b>Categorías</b> | <b>Masculino</b> | <b>Femenino</b> | <b>Total</b> |
|-------------------|------------------|-----------------|--------------|
|-------------------|------------------|-----------------|--------------|

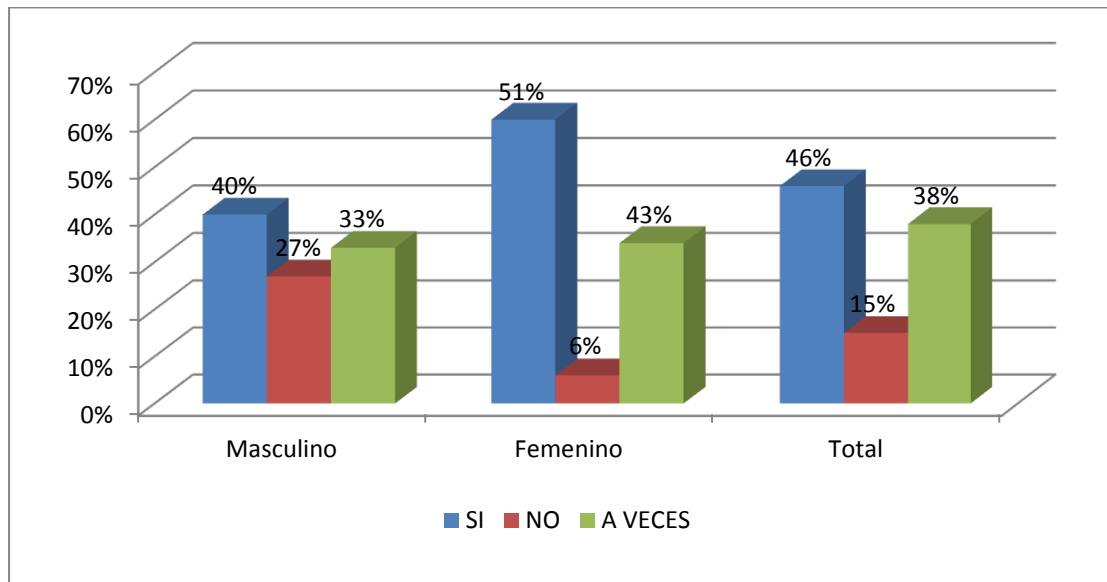
|         | F  | %    | F  | %      | F  | %   |
|---------|----|------|----|--------|----|-----|
| Si      | 12 | 40%  | 18 | 51,42% | 30 | 46% |
| No      | 8  | 27%  | 2  | 5,71%  | 10 | 15% |
| A veces | 10 | 33%  | 15 | 42,85% | 25 | 38% |
| Total   | 30 | 100% | 35 | 100%   | 65 | 100 |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

### GRÁFICO N° 5

#### ESTADO DE CANSANCIO POR LA OBLIGACIÓN DE TENER QUE IR A TRABAJAR TODOS LOS DÍAS



En el Cuadro N° 5 se realiza una descripción sobre el estado de cansancio que sienten los maestros para ir a dar sus clases a los alumnos. Este cuadro mide la predisposición para ir a trabajar a la escuela, a partir del estrés laboral que sufren los maestros de educación primaria de la ciudad de Tarija.

El 46% de los maestros de primaria indican que si sienten cansancio de tener que ir a trabajar todos los días con los niños, lo que quiere decir que este porcentaje de maestros están sufriendo de estrés laboral a tal nivel que quisieran dejar de ir a trabajar; Esto es indicativo de mucho cansancio y la necesidad que tienen los maestros de espacios de esparcimiento en su tiempo, para que puedan mejorar recuperarse del estrés.

Del mismo modo también existieron respuestas opuestas, así se tiene que el 33% indican que no sienten cansancio por tener que ir todos los días a pasar a clases con sus alumnos, en este porcentaje se encuentran todos los maestros de educación primaria que en el momento actual no sufren de estrés laboral.

En otros resultados que también son importantes tenemos que el 27% de los maestros de educación primaria indican que efectivamente a veces, es decir de vez en cuando, sienten mucho cansancio de tener que ir todos los días a pasar clases con sus alumnos, sin embargo tal como se puede observar estos maestros pocas veces tienen esta sensación, lo que quiere decir que tienen un nivel de estrés laboral de nivel medio.

En base a todos los resultados totales obtenidos podemos afirmar que existe una importante cantidad de maestros que en la actualidad sufren de estrés laboral a pesar de que no es la mayoría de ellos.

Con respecto a los resultados comparativos entre maestros varones y mujeres, podemos afirmar que se produjeron los siguientes resultados para establecer el análisis respectivo.

Del total de los maestros de primaria que indicaron que si sienten cansancio de tener que ir a pasar clases todos los días, el 40% eran varones y el 51% mujeres lo cual

significa que las mujeres son las que sufren de mayor estrés laboral en comparación los varones.

El porcentaje de maestros de nivel primario que respondieron que a veces, se sienten cansados con el trabajo diario de profesor, el 33% eran varones y 42,85% son mujeres, lo cual quiere decir que no existe mucha diferencia entre el tipo de respuestas que dieron a la pregunta realizada en el cuestionario aplicado.

En base a toda la información obtenida mediante la escala de Maslach y el cuestionario aplicado a todos los maestros que participaron de esta investigación podemos afirmar que en un gran número de maestros, es decir la mayoría existe mucho estrés laboral como consecuencia del trabajo diario y rutinario, por lo tanto es necesario utilizar otras formas de pedagogías, mucho más participativa y dinámicas, que exista un clima motivador tanto para los alumnos como para los maestros.

La dirección y administración de las escuelas deben tomar en cuenta todos estos resultados para establecer medidas en pro de proteger a los maestros de este, que ya es considerado un problema médico, el estrés laboral que tanto daño hace a la estabilidad emocional y la salud física de los maestros.

**OBJETIVO: “CARACTERIZAR LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL DE LOS MAESTROS DE NIVEL PRIMARIO DE LA CIUDAD DE TARIJA”**

**CUADRO N° 6**  
**NIVEL DE MOTIVACIÓN PROFESIONAL**

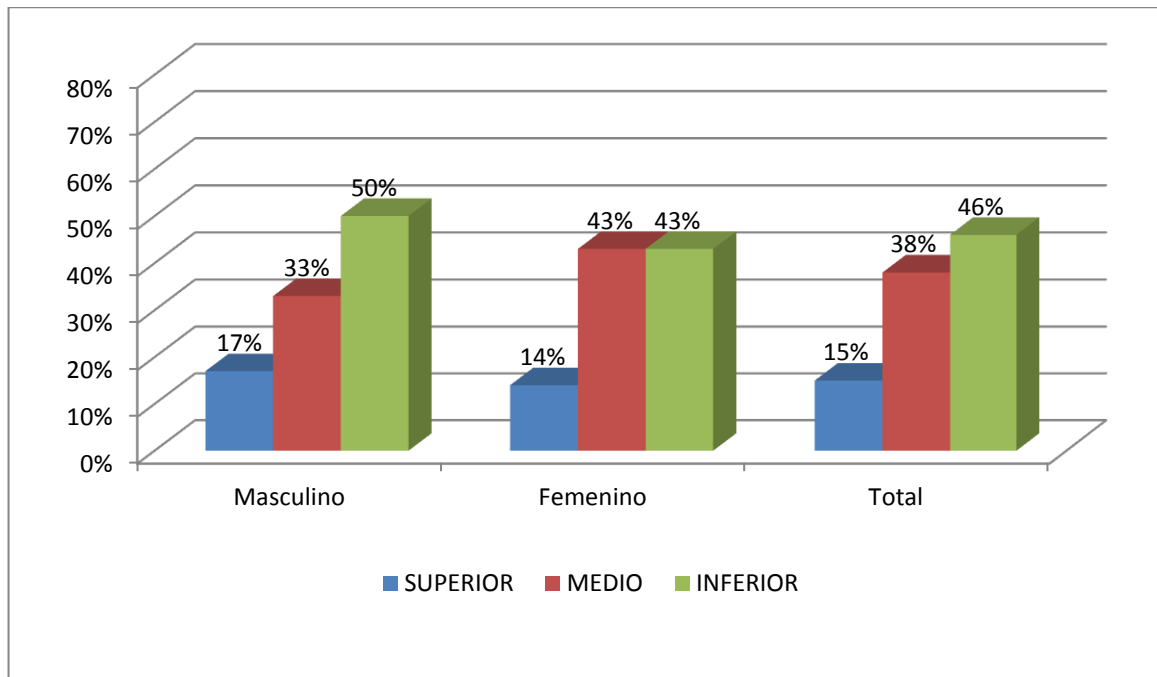
| Categorías | Masculino |   | Femenino |   | Total |   |
|------------|-----------|---|----------|---|-------|---|
|            | F         | % | F        | % | F     | % |
|            |           |   |          |   |       |   |

|       |    |      |    |      |    |      |
|-------|----|------|----|------|----|------|
| Alto  | 5  | 17%  | 5  | 14%  | 10 | 15%  |
| Medio | 10 | 33%  | 15 | 43%  | 25 | 38%  |
| Bajo  | 15 | 50%  | 15 | 43%  | 30 | 46%  |
| Total | 30 | 100% | 35 | 100% | 65 | 100% |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

**GRÁFICO N° 6**  
**NIVEL DE MOTIVACIÓN PROFESIONAL**



La motivación implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. El comportamiento subyacente es movimiento: un presionar o jalar hacia la acción. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que los llevará hacia el logro de esas metas.

La motivación que orienta al profesor en el desarrollo de sus clases constituye un factor importante a tener en cuenta en la elaboración de estrategias educativas dirigidas al mejoramiento de la calidad de la enseñanza. “En la actualidad los estudios diagnósticos acerca de la motivación profesional, su naturaleza y funcionamiento, cobran importancia en la medida que las investigaciones psicológicas han demostrado la influencia determinante de la motivación en la calidad del desempeño profesional”. González, F. (1983) (1989).

Los resultados obtenidos mediante la técnica DIP-EF indican que el 50% de los maestros tienen un nivel de motivación profesional bajo, esto quiere decir que son estudiantes que no se encuentran motivados profesionalmente. En el caso de las mujeres también se puede observar un nivel de demotivación profesional bajo con un 43%.

En este nivel de motivación se manifiestan respuestas que demuestran que no existe una orientación hacia el contenido de la profesión, es decir que los maestros no sienten agrado por las distintas tareas y roles que determinan ejercer la profesión de maestro; por lo tanto, no existe ningún interés profesional hacia la carrera docente.

Por otro lado el 33% de los maestros de primaria tienen un nivel de motivación media, lo cual indica que existen intereses cognoscitivos hacia el estudio de la profesión, más que una intención profesional con la labor de docente y es mayor para las profesoras ya que el porcentaje es mayor un 10%; esto quiere decir que sus objetivos profesionales personales se relacionan solo de una forma relativa con las actividades y roles de la labor de maestro.

En este sentido, que los maestros perciben el desarrollo y el logro de la carrera desde una perspectiva más inmediata que mediata; es decir que existe mayor preocupación en ganar dinero de forma rápida a través de su trabajo.

Estas actitudes probablemente muestran que trabajar de maestro solo constituye una pequeña parte respecto a objetivos profesionales mucho más grandes.

Por último el 17% de los maestros más el 14% de las maestras según los datos obtenidos tienen un nivel de motivación profesional alta; en estos porcentajes se encuentra todos los maestros que sienten satisfacción y motivación hacia la actividad que realizan en todos sus aspectos y todo lo relacionado a la función del docente.

En conclusión se puede establecer que los datos de este trabajo de investigación nos revela que un importante porcentaje (46%) tienen un nivel de motivación inferior es decir que no les gusta, no se sienten motivados por la enseñanza hacia los niños y jóvenes; más por el contrario la actividad docente la realizan probablemente para satisfacer necesidades por tener una fuente laboral.

Y otro porcentaje también importante del 38% tienen un nivel de motivación profesional media, es decir disfrutan de algunas actividades de su profesión sin embargo aún su motivación está por desarrollarse para que en determinado momento puedan ejercer la docencia de forma plena con pertinencia, demostrando interés, capacidad por el trabajo que están realizando en bien de la educación.

**CUADRO N° 7**  
**COMPONENTES DE LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL**

| <b>Orientación al Contenido</b> |                   |
|---------------------------------|-------------------|
|                                 | <b>Porcentaje</b> |
| Si                              | 53                |
| No                              | 47                |
| Total                           | 100               |
| <b>Satisfacción profesional</b> |                   |
|                                 | <b>Porcentaje</b> |



|  |                   |
|--|-------------------|
| Si                                       | 60                |
| No                                       | 40                |
| Total                                    | 100               |
| <b>Actuación Volitiva</b>                |                   |
|  | <b>Porcentaje</b> |
| Sí                                       | 66                |
| No                                       | 34                |
| Total                                    | 100               |
| <b>Elaboración personal de contenido</b> |                   |
|  | <b>Porcentaje</b> |
| Sí                                       | 65                |
| No                                       | 35                |
| Total                                    | 100               |
| <b>Perspectiva Temporal</b>              |                   |
|  | <b>Porcentaje</b> |
| Mediata                                  | 52                |
| Inmediata                                | 48                |
| Total                                    | 100               |
| <b>Posición Activa</b>                   |                   |
|  | <b>Porcentaje</b> |
| Activa                                   | 49                |
| Reactiva                                 | 51                |
| Total                                    | 100               |

### **ORIENTACIÓN AL CONTENIDO**

En primer lugar observamos que el 53% de todos los maestros si existe una orientación hacia el contenido esencial de la profesión, lo cual quiere decir que los estudiantes se sienten identificados con los conocimientos que adquirirán en la carrera, con las actividades y el trabajo que suponen el ejercicio de la carrera, o sea con lo que significa ejercer la carrera en sí misma, además de hallar satisfacción en ejercer la carrera. Mientras que por el otro lado en el 47% de los maestros no existe una orientación hacia los contenidos esenciales de la profesión.

### **SATISFACCIÓN PROFESIONAL**

Los resultados generales de la expresión vivencial de los maestros indican que el 60% manifiestan satisfacción en la actuación profesional por su carrera, lo que quiere decir que sienten agrado, satisfacción en la actuación profesional es un componente muy vinculado a la personalidad del propio individuo, también tiene una indirecta relación con la realización personal.

Sin embargo también el 40% de los maestros manifiestan insatisfacción en la actuación profesional, lo cual quiere decir que no les agrada la carrera que están ejerciendo así como tampoco sienten atracción por los contenidos esenciales de la carrera, como los conocimientos aprendidos, actividades que supone ejercer la carrera, etc.

### **PERSPECTIVA TEMPORAL**

En primer lugar tenemos que el 52% de los maestros manifiestan perspectivas motivacionales mediatas en la actuación profesional, ello significaría que la carrera que están ejerciendo ocupan un lugar muy importante en el propio proyecto personal, esta carrera sería la principal actividad económica de la persona.

Mientras que el 48% de los estudiantes manifiestan una perspectiva motivacional inmediata en la actuación profesional, lo que supone objetivos profesionales de la carrera a corto plazo, es decir que la carrera que están ejerciendo no es algo definitivo sino que solo necesitan de ella de forma temporal e inmediata, esto se da en la mayoría de los casos por solo tener un trabajo.

### **ACTUACIÓN VOLITIVA**

Los resultados a este respecto muestran en primer lugar que el 66% de los maestros manifiestan persistencia en la actuación profesional, muestran conductas coherentes hacia la consecución de los objetivos profesionales de su carrera. Mientras que el 34% de los maestros muestran que no existe en ellos persistencia en la actuación

profesional, no hay actuación volitiva, no tienen muy claro cuáles son las conductas necesarias para poder lograr la consecución de sus objetivos.

### **ELABORACIÓN PERSONAL DE CONTENIDO**

Existe elaboración personal de contenidos cuando el sujeto es capaz de argumentar con criterios propios sus decisiones profesionales, sus valoraciones, puede hacer una reflexión sobre la carrera que se tiene, valorar la carrera en distintos niveles.

Sobre esta base diremos que el 65% de los maestros si manifiesta elaboración personal de contenidos relativos a la profesión, son capaces de argumentar con criterio y de manera decidida sobre su carrera es decir que existe una reflexión sobre los problemas y la carrera misma.

Mientras que por el otro lado el 35% de los maestros no existe elaboración personal de contenidos relativos a la profesión, no pueden argumentar sobre su profesión y sus decisiones y objetivos profesionales. Muchos cuando se les pregunta haciendo cuestionamientos a la profesión responde simplemente “no sé”.

### **POSICIÓN ACTIVA**

La posición del sujeto en la actuación profesional es un indicador que se refiere a la disposición manifestada por el sujeto en el desarrollo de su actuación profesional. La posición puede ser activa o reactiva por parte del individuo en la búsqueda de información profesional.

Los datos revelan que el 49% tienen una posición activa, es decir busca información, conocimientos sobre su carrera, es activo se inmiscuye en los contenidos esenciales de la carrera que actualmente están ejerciendo.

En tanto que el 51% de los maestros mantiene una posición reactiva, lo cual significa que es más dependiente, más pasivo de lo que la carrera le puede ofrecer, no se inmiscuye, no se adentra en los contenidos esenciales de la carrera.

Estos datos fueron recogidos por medio de la técnica de motivación profesional D.I.F.

**CUADRO N° 8**

**SE SIENTE MOTIVADO PARA DAR CLASE DIARIAMENTE**

| Categorías | Masculino |   | Femenino |   | Total |   |
|------------|-----------|---|----------|---|-------|---|
|            | F         | % | F        | % | F     | % |
|            |           |   |          |   |       |   |

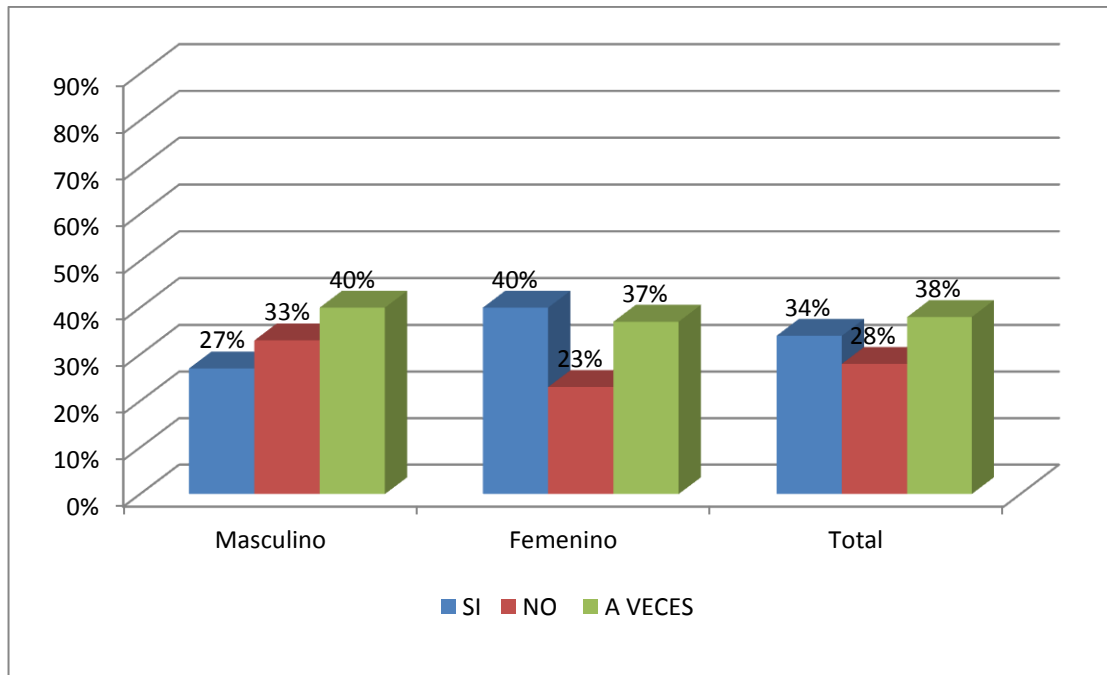
|         |    |      |    |      |    |     |
|---------|----|------|----|------|----|-----|
| Si      | 8  | 27%  | 14 | 40%  | 22 | 34% |
| No      | 10 | 33%  | 8  | 23%  | 18 | 28% |
| A veces | 12 | 40%  | 13 | 37%  | 25 | 38% |
| Total   | 30 | 100% | 35 | 100% | 65 | 100 |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

### GRÁFICO N° 8

#### SE SIENTE MOTIVADO PARA DAR CLASE DIARIAMENTE



En el cuadro N° 8 se realiza la presentación de los resultados de la aplicación del cuestionario relacionada con las preguntas que se les hizo a los maestros de nivel primario: ¿Se siente motivado para dar sus clases diariamente? Los resultados que se lograron obtener describen información muy importante para analizar:

El 34% de los maestros indicaron que si se sienten motivados diariamente para dictar las clases, es decir que en este porcentaje de maestros si existe toda la predisposición necesaria para hacer su trabajo con todos sus alumnos.

En este porcentaje por lo tanto se encuentran todos los maestros que no padecen de problemas de estrés laboral, porque se sienten muy cómodos con el trabajo que realizan, relajados, y predispuestos para atender a todos los niños, por lo tanto tienen un manejo más adecuado del estrés a tal punto de saber cómo afrontar cada jornada diaria de trabajo.

Sin embargo existe también otro porcentaje de maestros que indican respuestas opuestas a las mencionadas anteriormente, porque el 28% respondieron que no se sienten motivados para dar clases diariamente con sus alumnos, en este caso consideramos que si existe estrés laboral, porque se observa en las respuestas la presencia latente de cansancio, debilidad, rechazo a la rutina, en estos maestros no existe un adecuado manejo del estrés, por lo tanto están sujetos constantemente a este síndrome que afecta su salud y el desempeño escolar con sus alumnos.

Otro porcentaje que también debe ser destacado está representado por el 38% de los maestros de nivel primaria que respondieron que algunas veces sí, se sienten muy cansados, desmotivados de dar sus clases de forma diaria, en este caso también se observa síntomas y signos de estrés laboral pero en menor grado, porque solo les ocurre de forma poco frecuente.

En cuanto a la comparación entre las respuestas de maestros varones y mujeres se puede mencionar los siguientes resultados, que están determinados por los datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a todos los maestros encuestados.

En relación a las respuestas de los maestros que respondieron que SI SE SIENTEN MOTIVADOS PARA DAR SUS CLASES de forma diaria, el 27% son varones y el 40% se trata de mujeres.

Es decir que es mayor el número de mujeres con un nivel de afrontamiento y adaptación hacia el estrés laboral y todos los esfuerzos a nivel mental y físico que implica la realización de la labor de maestro.

En resumen podemos mencionar que un gran número de maestros sufren de mucho cansancio y falta de ánimos para realizar su trabajo de forma diaria, del mismo existen maestros que si se sienten motivados para realizar la labor de maestro.

**HIPÓTESIS:**

*“Los maestros de nivel primario tienen una baja motivación profesional.”*

Según los datos obtenidos en cuanto al nivel de motivación profesional de los maestros de nivel primario podemos indicar que la hipótesis ha quedado rechazada ya que el porcentaje de maestros que tienen baja motivación profesional solo llega al 38% a pesar de ello, es el porcentaje más significativo, por lo que sí existe una baja motivación profesional en los maestros.

**OBJETIVO: “Evaluar el nivel de satisfacción laboral en los maestros de nivel primario de la ciudad Tarija”**

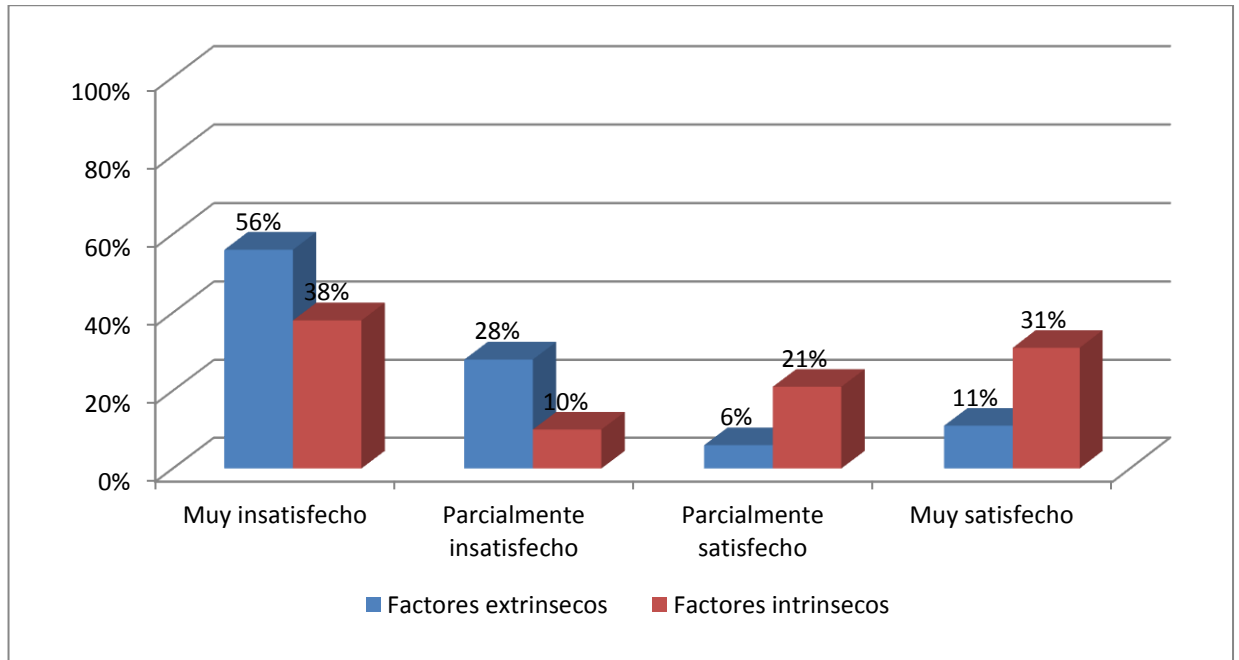
**CUADRO N° 9  
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

| Categorías                       | Factores Extrínsecos |     |         |     |       |      | Factores intrínsecos |     |         |     |       |      | General |      |
|----------------------------------|----------------------|-----|---------|-----|-------|------|----------------------|-----|---------|-----|-------|------|---------|------|
|                                  | Varones              |     | Mujeres |     | Total |      | Varones              |     | Mujeres |     | Total |      |         |      |
|                                  | F                    | %   | F       | %   | F     | %    | F                    | %   | F       | %   | F     | %    | F       | %    |
| <b>Muy insatisfecho</b>          | 10                   | 53  | 10      | 59  | 20    | 56%  | 5                    | 38  | 6       | 38  | 11    | 38%  | 31      | 48%  |
| <b>Parcialmente insatisfecho</b> | 5                    | 25  | 5       | 29  | 10    | 28%  | 1                    | 8   | 2       | 12  | 3     | 10%  | 13      | 20%  |
| <b>Parcialmente satisfecho</b>   | 2                    | 11  | 0       | 0   | 2     | 6%   | 3                    | 23  | 3       | 19  | 6     | 21%  | 8       | 12%  |
| <b>Muy satisfecho</b>            | 2                    | 11  | 2       | 12  | 4     | 11%  | 4                    | 31  | 5       | 31  | 9     | 31%  | 13      | 20%  |
| <b>Total</b>                     | 19                   | 100 | 17      | 100 | 36    | 100% | 13                   | 100 | 16      | 100 | 29    | 100% | 65      | 100% |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

### GRÁFICO N° 9 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL



En el Cuadro N° 9 podemos observar los datos obtenidos sobre el grado de satisfacción laboral que sienten los maestros de nivel primario respecto a su trabajo diario con sus alumnos.



***FACTORES EXTRÍNSECOS:***

El 56% de los maestros de nivel primario indican que se sienten insatisfechos con el trabajo que tienen es importante destacar que esto se da a nivel intrínseco, es decir que no les gusta el trabajo que realiza el maestro, las características que debe cumplir el maestro, los distintos roles que debe ejercer con sus alumnos, por lo tanto a nivel general podemos mencionar que no se sienten a gusto con la profesión que tienen, excepto solo por los ingresos que reciben.

El 28% manifiestan sentirse parcialmente insatisfechos, el 6% se sienten parcialmente satisfechos, el 11% se siente satisfechos. Todos estos resultados indican que la mayoría de los maestros se dedican a esta profesión no por los contenidos y características de la profesión, como ser enseñar, educar, formar a los estudiantes, trabajar a los niños, sino especialmente porque la profesión de maestros es uno de las carreras más cortas, fáciles de lograr y sobre todo por las retribuciones económicas que brinda debido a que se consigue mucho trabajo.

Consideramos que esto se produce debido a que los jóvenes bachilleres que salen de los colegios, buscan una carrera que les brinde seguridad económica de forma corta y rápida, de tal modo que en muchos casos durante el ejercicio de la profesión se sienten desmotivados, sin ganas de trabajar, cansados.

***FACTORES INTRÍNSECOS:***

Mediante la obtención de los resultados se logró determinar que el 38% de los maestros se sienten muy insatisfechos con su trabajo, por lo que podemos determinar que no se sienten muy a gusto con el trabajo de maestro.

Otra categoría similar de la escala es la de sentirse algo insatisfechos que se encuentra en un porcentaje del 10% de todos los maestros que se lograron consultar por lo tanto podemos indicar que en este caso también los maestros sienten satisfacción por el

trabajo de profesor, especialmente por el estatus social que brinda, la remuneración económica y porque es una carrera que se puede terminar en poco tiempo.

El 21% de los maestros de primaria se sienten parcialmente satisfechos con su trabajo, en este caso se incluyen a todos los maestros que no se sienten muy a gusto con el sueldo que ganan, ni los demás beneficios sociales que otorgan a los maestros, porque les parece insuficiente para poder cumplir con las demandas de subsistencia y de toda su familia.

Por último indicaremos que el 31% de los maestros de nivel primaria que indicaron que no se sienten muy satisfechos ni insatisfechos con el trabajo de profesor que desarrollan, estas respuestas suponen una actitud de apatía respecto a la labor del profesor, lo cual se traduce en un rechazo tanto hacia los contenidos de la profesión del maestro así como la remuneración económica de la misma.

#### **CUADRO N° 10**

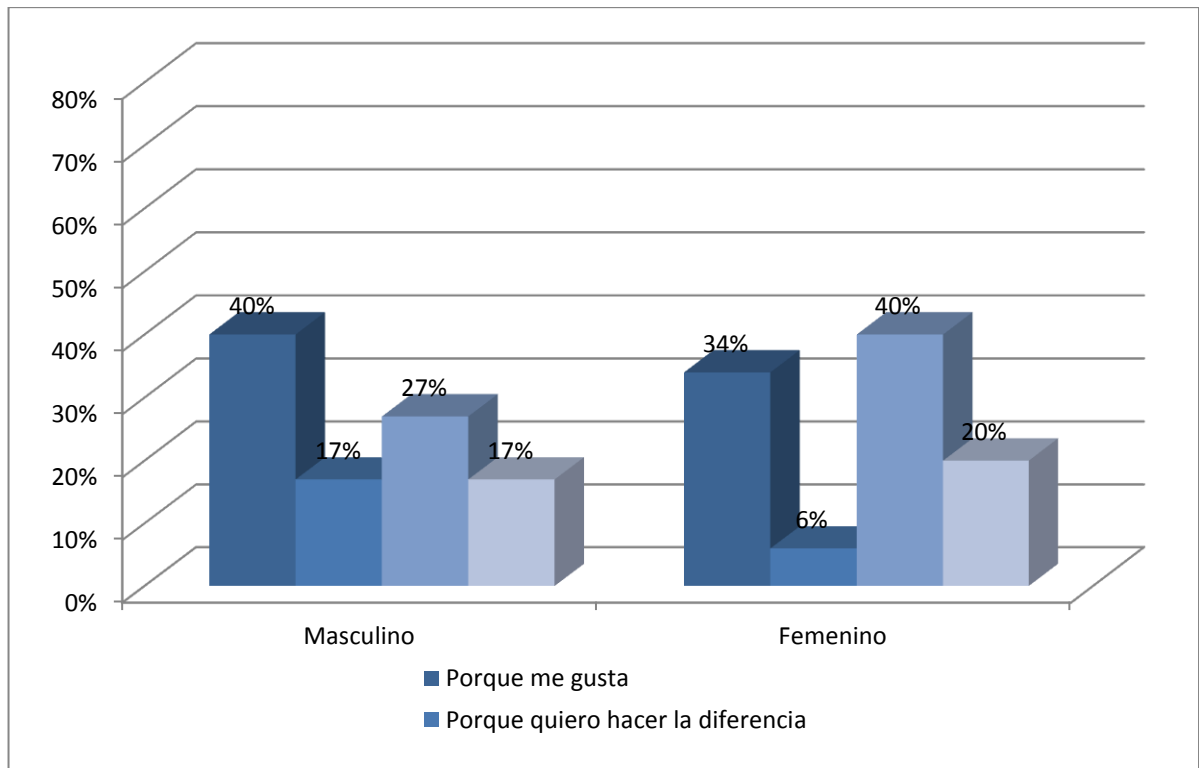
#### **¿PORQUE DECIDIÓ SER MAESTRO(A)?**

| <b>Categorías</b> | <b>Masculino</b> | <b>Femenino</b> | <b>Total</b> |
|-------------------|------------------|-----------------|--------------|
|-------------------|------------------|-----------------|--------------|

|                                   | F  | %    | F  | %    | F  | %   |
|-----------------------------------|----|------|----|------|----|-----|
| Porque me gusta                   | 12 | 40%  | 12 | 34%  | 24 | 37% |
| Porque quiero hacer la diferencia | 5  | 17%  | 2  | 6%   | 7  | 11% |
| Porque tengo un trabajo seguro    | 8  | 27%  | 14 | 40%  | 22 | 34% |
| Porque se sale más rápido         | 5  | 17%  | 7  | 20%  | 12 | 18% |
| Total                             | 30 | 100% | 35 | 100% | 65 | 100 |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado  
Elaboración: propia*

**GRÁFICO N° 10**  
**¿PORQUE DECIDIÓ SER MAESTRO(A)?**



En el cuadro N° 10 se hace una descripción sobre los motivos que dieron lugar para que los maestros de nivel primario, decidieran realizar la carrera de la docencia, esta

información tomada con el cuestionario cerrado. nos permitirá profundizar en el grado de satisfacción laboral que tienen los maestros consultados en esta investigación.

El 37% de los maestros a los que se les pregunto, respondieron que decidieron elegir la carrera normalista porque les gusta, es decir a este porcentaje corresponde todos los maestros que se sienten satisfechos con los contenidos de la profesión: educar, formar, transmitir conocimientos, trabajar con niños, etc.

Existe otro porcentaje del 11% afirmaron que estudiaron la carrera para maestros porque quieren hacer la diferencia respecto a otras personas, es decir brindar un servicio humano mediante la enseñanza a todos los niños, que desde un punto de vista subjetivo desde la cultura popular la docencia es considerada todo un apostolado.

En contraste con esta respuesta están aquellos maestros en un 34% que manifestaron que decidieron elegir la carrera de maestro porque es una actividad que brinda un trabajo seguro, ya que al no ser considerada profesión libre el principal mercado laboral es manejado por el estado, de tal modo que siempre existe trabajo, por la permanente creación de nuevos ítems a consecuencia del aumento de la población educativa en todos los niveles: inicial, primario, secundario.

El 18% por otro lado respondieron que decidieron estudiar la carrera de maestros, porque es una profesión mediante la cual se salía rápido, ya que el periodo de formación académica solo duraba tres años, al término de los cuales los egresados normalistas ya estaban en disponibilidad de trabajar.

Analizando toda esta información podemos establecer que existen muchos maestros que eligieron la carrera de maestros porque les gusta trabajar con niños y dedicarse a la enseñanza sin embargo existen otros que son la mayoría, que manifiestan que decidieron elegir esta carrera porque existe mucho trabajo y el tiempo de duración de la carrera era solo de 3 años.

Con relación a la comparación de respuestas entre varones y mujeres respecto a estos resultados, los datos que se pueden obtener de esta relación son los siguientes:

Del total de maestros que respondieron que decidieron ser profesores porque les gusta el 40% son varones y un 34% son mujeres, esto quiere decir que los maestros varones son mayoritariamente los que encuentran satisfacción con el ejercicio docente, es decir les gusta la enseñanza y la educación a niños y jóvenes; las mujeres de la misma manera pero en un menor porcentaje.

Por otro lado del total de maestros que indicaron que se hicieron maestros porque mediante esta profesión se consigue trabajo, el 27% son varones y el 40% son mujeres, estos resultados nos indican que las maestras mujeres son las que más lo ven a la docencia como opción laboral inmediata.

Considerando toda esta información podemos indicar que dentro de la totalidad de los maestros existen profesores que realizan este trabajo como un servicio que brindan a la sociedad y de lo cual disfrutan y sienten orgullo, sin embargo también existen otros docentes que solo lo ven como un oficio que brinda la oportunidad de un trabajo. En tal caso estos últimos tienen poca motivación hacia el trabajo, lo que dificulta muchas veces su idoneidad y al mismo tiempo hace que sean víctimas fáciles del estrés laboral.

### **HIPÓTESIS:**

*“Los maestros de primaria tienen un bajo grado de satisfacción profesional.”*

Según los datos obtenidos los maestros de primaria tienen un bajo nivel de satisfacción profesional por lo tanto la hipótesis queda totalmente confirmada con un 52% de la muestra (sumando las categorías porque tengo un trabajo seguro y porque se sale más rápido).

Esto quiere decir que para la mayoría de los maestros de nivel primaria actualmente la profesión de maestro es una actividad que no les produce insatisfacción laboral lo cual puede deberse al constante estrés laboral al cual están sometidos, por otro lado los bajos sueldos que reciben los maestros, además de que la labor de maestros muchas veces no es valorada ni apreciada de parte de la sociedad.

**5.4 OBJETIVO: “Describir el grado de ansiedad en los maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija”.**

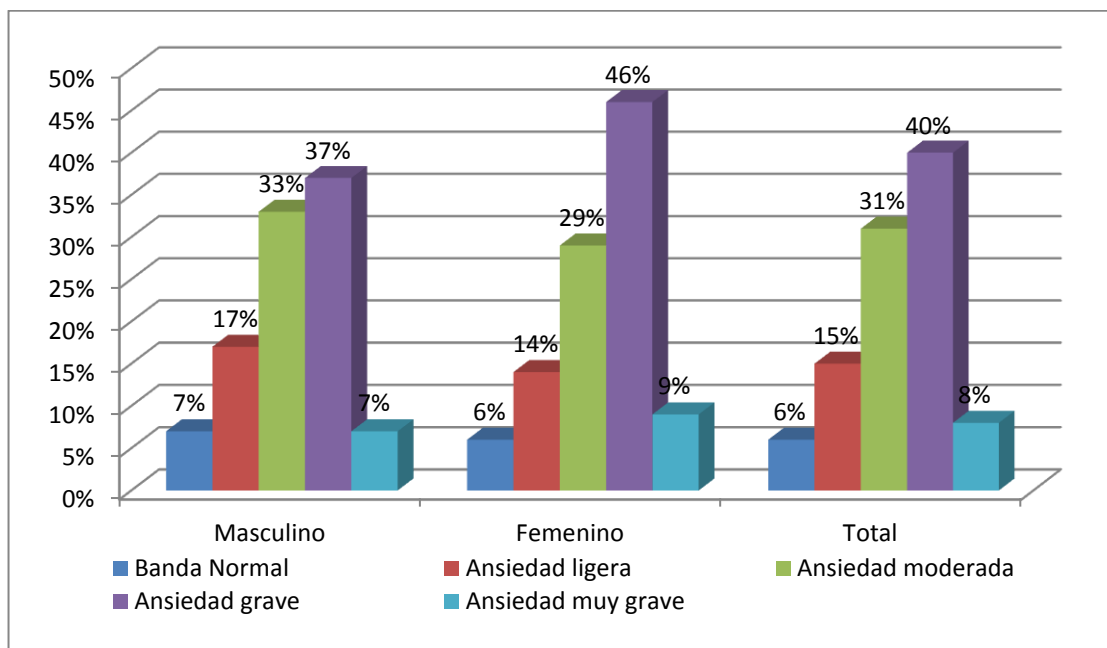
**CUADRO N° 11**  
**NIVEL DE ANSIEDAD**

| Categorías                | Masculino |      | Femenino |      | Total |      |
|---------------------------|-----------|------|----------|------|-------|------|
|                           | F         | %    | F        | %    | F     | %    |
| <b>Banda Normal</b>       | 2         | 7%   | 2        | 6%   | 4     | 6%   |
| <b>Ansiedad ligera</b>    | 5         | 17%  | 5        | 14%  | 10    | 15%  |
| <b>Ansiedad moderada</b>  | 10        | 33%  | 10       | 29%  | 20    | 31%  |
| <b>Ansiedad grave</b>     | 11        | 37%  | 15       | 46%  | 26    | 40%  |
| <b>Ansiedad muy grave</b> | 2         | 7%   | 3        | 9%   | 5     | 8%   |
| <b>Total</b>              | 30        | 100% | 35       | 100% | 65    | 100% |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

**GRÁFICO N° 11**  
**NIVEL DE ANSIEDAD**



En el Cuadro N° 11 se hace la presentación de los resultados obtenidos mediante el cuestionario de Ansiedad de Rojas, que es la herramienta más útil para diagnosticar el nivel de ansiedad que experimenta una persona, en el contexto de esta investigación se aplica la mencionada prueba a todos los maestros de nivel primario.

El 40% de los maestros indican que tienen un nivel de ansiedad grave, esto quiere decir que existe mucha tensión emocional como resultado del trabajo que realizan con sus alumnos, existen muchos problemas dentro del aula que producen este grado de emotividad, traducido en síntomas como temor, cansancio, agitación, aceleración cardiaca, angustia, problemas en la respiración, problemas gastrointestinales, todo ello indica que existe la presencia de un estado emocional bastante grave.

Entre otros resultados obtenidos también debemos mencionar al 31% de los maestros que experimentan un nivel de ansiedad moderada, en este caso existen síntomas similares a los descritos en el anterior párrafo, pero que se producen con un nivel de intensidad mucho menor, de tal forma que esta ansiedad no dificulta que realicen su trabajo ni problemas personales y en la familia.

Por otro lado existe un 15% de maestros que según la tabulación realizada tienen un grado de ansiedad ligera, en este caso a pesar de que existen algunos síntomas como preocupación, temor y angustia no se ha producido a un nivel tan elevado para ser considerado como un problema de ansiedad, en este porcentaje se encuentran todos los maestros que no tienen problemas de estrés laboral, ya que probablemente manejan mejores herramientas de afrontamiento psicológico frente al estrés y el cansancio propio que genera la labor del profesor en el salón de clases.

También existen porcentajes poco significativos, es decir de muy pocos maestros que por un lado el 8% tiene ansiedad muy grave, que es el nivel más elevado en la escala de ansiedad, estos maestros han llegado a un punto en que ya tienen problemas para trabajar, y además dentro de la familia porque a consecuencia de la ansiedad se han



vuelto inestables, inseguros, muy irritables y ya no pueden desarrollar un buen trabajo con los niños a consecuencia del elevado nivel de ansiedad y estrés laboral que experimentan.

El otro porcentaje poco significativo es del 6% que son maestros que no padecen ninguna forma de ansiedad, dentro de esta categoría están clasificados todos los maestros que no dieron muestras de estrés laboral, son profesores más preparados emocionalmente para afrontar los retos de la rutina diaria del maestro, como los niños problemas, cansancio, problemas de disciplina, problemas interpersonales, etc.

### **HIPÓTESIS:**

*“Los maestros de nivel primario tienen un nivel de ansiedad grave.”*

Según los datos obtenidos, sólo el 40% de los maestros de nivel primario tienen un nivel de ansiedad grave, lo cual quiere decir que la hipótesis no llega a confirmarse sin embargo a pesar de eso es preciso tomar en cuenta que es un porcentaje bastante considerable de ansiedad grave para los maestros.

Es muy importante que las distintas Unidades Educativas valoren estos resultados porque es muy importante que los maestros tengan servicios de asesoramiento psicológico para tratar los efectos nocivos del estrés sobre la ansiedad, situación que puede llegar a perjudicar sus labores cotidianas sobre todo afectar a su salud física y mental.

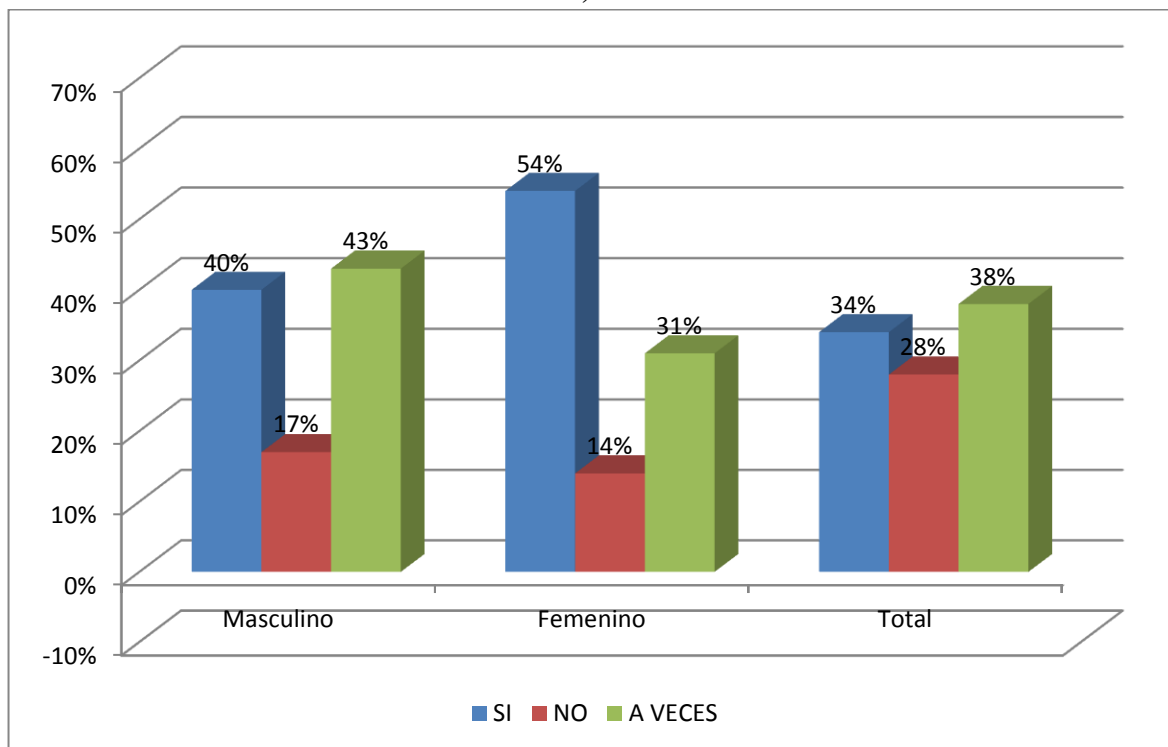
**CUADRO N° 12**  
**¿EL CONTACTO DIARIO Y DIRECTO CON LOS NIÑOS LE PROVOCA**  
**ALGUNA REACCIÓN FÍSICA, COMO DOLORES DE CABEZA,**  
**PALPITACIONES, AGITACIÓN?**

| Categorías | Masculino |      | Femenino |      | Total |     |
|------------|-----------|------|----------|------|-------|-----|
|            | F         | %    | F        | %    | F     | %   |
| Si         | 12        | 40%  | 19       | 54%  | 31    | 34% |
| No         | 5         | 17%  | 5        | 14%  | 10    | 28% |
| A veces    | 13        | 43%  | 11       | 31%  | 24    | 38% |
| Total      | 30        | 100% | 35       | 100% | 65    | 100 |

*Fuente: Dirección Distrital Cercado*

*Elaboración: propia*

**GRÁFICO N° 12**  
**¿EL CONTACTO DIARIO Y DIRECTO CON LOS NIÑOS LE PROVOCA**  
**ALGUNA REACCIÓN FÍSICA, COMO DOLORES DE CABEZA,**  
**PALPITACIONES, AGITACIÓN?**



El Cuadro N° 12, de igual forma describe algunas características de los síntomas de ansiedad que experimentan todos los maestros que trabajan diariamente con los niños de nivel primario, la pregunta que se les hizo mediante un cuestionario fue:

*¿El contacto diario y directo con los niños le provoca alguna reacción física, como dolores de cabeza, palpitaciones, agitación?*

Las respuestas que se lograron obtener son sistematizadas de la siguiente manera:

En primer lugar se puede observar que el 34% de los maestros de nivel primario si sienten cansancio, dolores de cabeza, agitación, angustia, esto quiere decir que el continuo trabajo con los niños la ausencia de un adecuada descanso en el hogar, los problemas familiares cotidianos, la falta de capacidad de poder afrontar todas estas emociones provoca que los maestros experimenten este tipo de síntomas médicos, que describen un estado de ansiedad latente.

Del mismo modo, aunque en menor frecuencia están los maestros que indican que efectivamente se ven afectados por todos estos síntomas. Sin embargo, esto se da en menor frecuencia porque manifiestan que solo les ocurre a veces, en este caso consideramos que tienen periodos de ansiedad según la situación familiar, personal o laboral que este atravesando el maestro.

En contraste a estos dos porcentajes mencionados, existe otro grupo de maestros que respondieron que no experimentan ninguna clases de estos síntomas en un 285%, lo que puede interpretarse como la ausencia de ansiedad, como resultado de una mayor capacidad en los individuos para afrontar tanto los problemas de tipo personal y familiar, como los que ocurren dentro del aula.

En base a toda esta información obtenida, podemos mencionar que se confirma los resultados presentados en el cuadro precedente, porque se ha observado que en la

mayoría de los maestros la presencia de síntomas de temor, agitación, dolores de cabeza, palpitaciones, etc.

Por último haciendo una comparación entre las respuestas desarrollados por los varones y las mujeres se ha logrado determinar la presencia de los siguientes datos a ser sistematizada de la siguiente manera:

Del total de los maestros que respondieron que si sienten síntomas de temor, agitación, dolor de cabeza, preocupación, el 40% son varones y el 54% se trata de maestras mujeres, ésto quiere decir una vez más que la ansiedad y el estrés laboral afecta mucho más a las mujeres dentro de la carrera de maestro normalista.

Por otra parte, en el caso del total de los maestros que respondieron que no sienten ninguno de los síntomas mencionados, el 17% son varones y el 14% mujeres. En este caso, de igual modo, se confirma la hipótesis de que son pocas las mujeres que no sienten ansiedad y son más los hombres de que pueden afrontar de mejor las clases cotidianas con los alumnos.

**CAPÍTULO VI**  
**CONCLUSIONES**  
**Y RECOMENDACIONES**

## **VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 CONCLUSIONES**

Las conclusiones de este trabajo de investigación fueron elaboradas según la redacción de cada objetivo, para poder establecer los resultados de cada variable de este estudio de investigación:

#### **OBJETIVO 1: Evaluar el estrés laboral en los maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija.**

En base a los resultados que se logró obtener mediante la escala de Maslach que mide el grado estrés laboral, se concluye que la mayoría de los maestros de nivel primario, el 58% tienen un nivel de estrés alto, es decir muy elevado lo que significa que sufren una constante tensión emocional y agotamiento físico como consecuencia del continuo trabajo con los niños, además de los inherentes problemas cotidianos a los que se ven sometidos los maestros.

Así también, mediante este mismo instrumento se logró determinar que el 53% de los maestros sufren de un alto nivel de cansancio emocional y el 42% elevada despersonalización, en ambos casos observamos que existe un elevado grado de estrés, cansancio, irritabilidad, que puede dañar el desempeño de los maestros en la escuela y ver afectada su salud física.

#### **OBJETIVO 2: “Caracterizar la motivación profesional de los maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija”**

Los resultados que se obtuvieron respecto a la variable de motivación profesional nos indica que el 46% de los maestros tienen una motivación inferior, es decir se sienten poco motivados respecto a la profesión que desempeñan en la escuela, esto significa

que no siente mucha satisfacción con la carrera que actualmente están desempeñando, en la mayoría de los maestros de este porcentaje tienen una motivación extrínseca, esto quiere decir que disfrutan de su profesión en el sentido de que les brinda una rentabilidad económica aceptable y permanente.

Del mismo existe otro porcentaje del 38% de maestros que tienen una motivación profesional media, lo cual quiere decir que de forma relativa disfrutan tanto los contenidos orientados a la profesión y las retribuciones económica que brinda esta importante labor de ser docente normalista.

**OBJETIVO 3: “Evaluar el nivel de satisfacción laboral en los maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija”**

Los resultado sobre el nivel de satisfacción laboral, indican que los maestros normalistas hallan mucha satisfacción a nivel extrínseco, es decir por el status social, ingreso económico, y estabilidad laboral que garantiza la profesión del maestro de nivel primario.

Sin embargo a nivel extrínseco existen varios maestros que se encuentran insatisfechos a nivel laboral, lo cual puede producirse debido a las malas condiciones de trabajo, el estrés, problemas familiares, alumnos con indisciplina o la ausencia de resultados en el desempeño de sus alumnos.

**OBJETIVO 4: “Describir el grado de ansiedad en los maestros de nivel primario de la ciudad de Tarija”**

Con relación a los resultados sobre el nivel de ansiedad de los maestros podemos destacar que la aplicación del cuestionario de Ansiedad de Rojas, establece los siguientes resultados: el 40% de los maestros padecen de ansiedad grave, esto es bastante coherente con los resultados obtenidos en el nivel de estrés laboral, porque

una de las manifestaciones más comunes del estrés es la presencia de distintos síntomas de ansiedad, lo que a la vez quiere decir que la profesión de maestro es una de las más estresantes.

Esta información queda confirmada con el porcentaje de maestros que padecen ansiedad moderada que es el 31%, indicando que existen una notable tendencia a padecer de distintos síntomas de ansiedad dentro del ejercicio de la docencia, por lo tanto es muy necesario que cada Unidad Educativa tenga un programa de entrenamiento para la motivación y el control de ansiedad a cargo de un profesional psicólogo.



## 6.2 RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que se pueden establecer a partir de todos los datos obtenidos mediante esta investigación son los siguientes:

- **A la Institución:** Se recomienda que las instituciones educativas, es decir que todas las Unidades Educativas brinden capacitación y atención a los maestros en el aspecto del estrés laboral, para que ellos aprendan a controlar su nivel de estrés, se mejore su motivación intrínseca para que puedan desempeñar un buen trabajo con los alumnos a los que se dedican a enseñar.
- Por otro lado se les recomienda que logren evaluar y valorar el grado de estrés de todos sus maestros y hacer actividades para su recuperación, porque un maestro estresado se vuelve hostil, desempeña un mal trabajo, no trata bien a los alumnos y se ven deficientes sus relaciones interpersonales dentro de la institución educativa.
- **A los maestros.-** Se les recomienda un buen descanso, dejar hábitos sedentarios, hacer actividades recreativas, mejorar la dieta enriquecida con vitamina “B”, hacer ejercicio físico, tomar baños sauna, hacer ejercicios de relajación.

