

## **Competencia profesional de los docentes para prevenir el estrés laboral**

**Autora:**

**María de las Nieves Veloz Montano**

**Máster en Ciencias de la Educación. Mención Educación Especial**

**Institución: Centro Especializado en Servicios Educativos. San Miguel del Padrón. La Habana.  
Cuba.**

**Ocupación: Psicoterapeuta.**

**Correos electrónicos: [marianvm@lh.rimed.cu](mailto:marianvm@lh.rimed.cu)**

**[marianievesveloz@gmail.com](mailto:marianievesveloz@gmail.com)**

### **Resumen**

En medio de los desafíos del siglo XXI la competencia profesional de los docentes exige una combinación compleja de conocimientos, comprensiones y capacidades cognitivas, actitudes y aptitudes. Todos estos aspectos les permiten hacer uso de recursos psicosociales para actuar adecuadamente y con profesionalidad en diferentes situaciones estresantes de la vida cotidiana. En medio de la situación sanitaria mundial provocada por la covid 19, la incorporación de nuevas tecnologías, los cambios en los horarios laborales, el incremento de las exigencias de resultados y otras situaciones que han surgido, han provocado la aparición o exacerbación del estrés laboral. El trabajo que se presenta intenta demostrar que la falta de conocimientos de los docentes sobre este flagelo tiene consecuencias prácticas pues existe aún cierta resistencia a aplicar medidas de prevención a esta problemática. En suma se pretende desplegar en un corto espacio un problema social que afecta al mundo y ofrecer una auténtica ayuda que brinde al menos una visión general del problema y que permita familiarizarse con una realidad no bien identificada pero cuya existencia y proliferación es innegable. Se enumeran las claves de ayuda y orientación respecto a la realidad cotidiana, las posibles soluciones y atención a su salud, interrelacionando de manera efectiva todos sus saberes.

**Palabras clave:** Competencia profesional; Estrés laboral; Prevención.

## **Summary**

In the midst of the challenges of the 21st century, the professional competence of teachers demands a complex combination of knowledge, understandings and cognitive abilities, attitudes and aptitudes. All these aspects allow them to make use of psychosocial resources to act appropriately and professionally in different stressful situations of daily life. In the midst of the global health situation caused by covid 19, the incorporation of new technologies, changes in working hours, increased demands for results and other situations that have arisen, have caused the appearance or exacerbation of work stress. The work that is presented tries to show that the lack of knowledge of teachers about this scourge has practical consequences since there is still some resistance to applying preventive measures to this problem. In short, it is intended to unfold in a short space a social problem that affects the world and offer authentic help that provides at least a general vision of the problem and that allows becoming familiar with a reality that is not well identified, but whose existence and proliferation is undeniable. The keys to help and guidance regarding daily reality, possible solutions and health care are listed, effectively interrelating all their knowledge.

Keywords: Professional competence; Work stress; Prevention.

## **Introducción**

La competencia en general hace referencia a un saber hacer que lleva a un desempeño eficiente, el cual puede demostrarse mediante ejecuciones observables. Se trata de una capacidad para resolver problemas que se aplica de manera flexible y pertinente, adaptándose al contexto y a las demandas que plantean situaciones diversas.

La competencia profesional no se limita a los aspectos procedimentales del conocimiento ni a la mera posesión de habilidades y destrezas, sino que va acompañada necesariamente de elementos teóricos y actitudinales. Sin embargo, la competencia profesional en docentes se refiere a la capacidad que poseen de la aplicación de nuevas ideas, propuestas y prácticas educativas con la finalidad de mejorar concretamente, el desarrollo de las competencias de los educandos y del servicio educativo en general.

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

La educación basada en competencias, pretende establecer una vinculación entre la escuela y la vida, entre lo que el educando aprende en el aula y sus ocupaciones y actividades fuera de ella. Intenta relacionar estrechamente la teoría y la práctica en el ámbito pedagógico.

La formación docente, dentro del marco de la educación basada en competencias ha de estar encaminada fundamentalmente a que el educador desarrolle competencias pertinentes para realizar su labor de manera fundamentada, efectiva, responsable e íntegra desde el punto de vista ético, ya que no es posible separar la formación profesional de los docentes de la persona que interactúa en un medio social, institucional y familiar.

El perfil de los docentes que pueden lograr la transformación que nuestros tiempos demandan, exige un alto compromiso hacia ellos mismos y hacia la comunidad educativa, reclama una opción de vida y una jerarquía de valores orientada a lo humano y a la construcción de una sociedad justa, colaboradora y equitativa, con una opción por la paz, el respeto a la vida, a la diversidad y una opción por la superación permanente.

Los nuevos requerimientos educativos que nos imponen los cambios culturales y tecnológicos producen una serie de incertidumbres. Vislumbramos que la forma en que fuimos formados, y que es con la cual formamos, ya no da respuestas válidas en los nuevos escenarios. Esta brecha se profundiza cada vez con más rapidez y nos enfrenta a un momento de crisis si no transformamos nuestro estadio actual.

Analizar el tema y profundizar en él no tienen otro sentido que encontrar respuesta a nuestros interrogantes para, de esta forma, abrir caminos por los que se pueda transitar con la finalidad de apropiarnos de los elementos que nos permitan transformar las prácticas profesionales y sumarnos a los esfuerzos de aportar una educación acorde a las necesidades de los nuevos tiempos.

Son numerosos los desafíos a los cuales se ve enfrentado el docente, en los últimos años, a esta larga lista de expectativas se ha sumado una relativamente novedosa: el deseo de que los docentes o al menos una mayoría de ellos, se manifiesten interdisciplinarios; que posean disposición y

competencia para ejercer la tarea pedagógica estableciendo relaciones entre los distintos campos del saber humano.

Cada vez más se insiste en la necesidad de que los docentes, desde la primaria hasta el nivel superior, desarrollen capacidades para tender puentes entre las artes, las ciencias, las tecnologías y las humanidades. Se plantea también la necesidad de que lo hagan con un espíritu abierto, preocupados por establecer un diálogo efectivamente comunicativo con otros profesionales, con otros docentes y con otros espacios curriculares.

Por otra parte, la necesidad de incorporar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) al desarrollo profesional de los docentes, ya no se reduce solo a que conozcan y manejen equipos tecnológicos. El actual desafío está, sobre todo, en conseguir que los docentes reflexionen, investiguen y comprendan cómo los estudiantes de hoy están aprendiendo a partir de la presencia cotidiana de la tecnología; cuáles son los actuales estilos y ritmos de aprendizaje de la niñez y la juventud, estos avances constituyen un verdadero reto para los docentes.

Ante nosotros encontramos un panorama de grandes desafíos, caracterizado principalmente por una constante innovación tecnológica, un vertiginoso proceso de globalización económico, un sorprendente dinamismo del conocimiento y de acceso a la información, por tanto se requiere de un docente actualizado y con la flexibilidad mental que demandan sus educandos y su entorno; con competencias no solo en materia de pedagogía, también de cooperación, liderazgo y desarrollos escolares innovadores; por ello resulta medular que interrelacionen sus saberes y sepan resolver e identificar situaciones de conflictos en el ambiente laboral que pudieran atentar contra su estabilidad emocional, favoreciendo la aparición del estrés relacionado con el trabajo.

## **Desarrollo**

El estrés laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable; en toda situación de estrés laboral, la empresa u organismo puede tener responsabilidad, en la medida en que ésta lo causa o lo facilita; en estos casos el trabajador tiene una responsabilidad ineludible,

él es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difíciles y emprender cambios importantes en su vida, siendo a veces necesario recurrir a terapia.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

Exigencias propias del desempeño del trabajo del docente como permanecer de pie largos períodos de tiempo, forzar la voz continuamente, en ocasiones impartir la docencia en ambientes ruidosos, el excesivo número de educandos a su cargo, las dificultades en el aprendizaje y en el comportamiento, la desmotivación por las actividades de aprendizaje son situaciones de tensión para los docentes. Si unido a ello se consideran las presiones sociales como una jerarquía administrativa rígida, la escasa cooperación por parte de los padres de familia, el insuficiente apoyo pedagógico de otros docentes, la falta de reconocimiento y valorización social hacia su profesión, entre otros factores, son causas muy comunes generadoras de estrés en los docentes.

Este padecimiento se manifiesta diferencialmente en cada persona, algunas se enfadan, comportándose de manera poco apropiada y desquitándose su irritación con el resto del colectivo pedagógico; otras lo esconden por temor a la pérdida de respeto de los demás. Es importante distinguir que el estrés no es siempre una reacción a cosas inmediatas o momentáneas, hay situaciones en las que la presencia de eventos progresivos en los centros educacionales, puede causar estrés.

Se considera que una persona está en una situación de estrés o bajo un estresor cuando ha de hacer frente a situaciones que conllevan demandas conductuales que le resulta difícil poner en práctica o satisfacer. Por ello, depende tanto de las exigencias del medio como de sus propios recursos para enfrentarse a él.

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

La respuesta de estrés consiste en un importante aumento de la activación psicológica y cognitiva, así como en la reparación del organismo para una intensa actividad motora. Estas respuestas favorecen una mejora en la percepción de la situación y sus demandas, un procesamiento más rápido y potente de la información disponible, posibilitan una mejor búsqueda de soluciones y selección de las conductas adecuadas para hacer frente a las exigencias de la situación, preparando al organismo para actuar de forma más rápida y vigorosa ante las posibles exigencias de la situación. La sobreactivación a estos tres niveles: psicológico, cognitivo y conductual, es eficaz hasta un cierto límite; superado éste, tiene un efecto desorganizador del comportamiento.

Son factores importantes a considerar la excesiva carga de trabajo por falta de completamiento de la cobertura laboral de los centros docentes, dedicar tiempo a otras actividades docentes como preparación de clases, materiales didácticos, atención individualizada a educandos y padres, labor social fuera del horario laboral; agreguémosle a esto que la mayoría llega a casa a cumplir con obligaciones domésticas, esto junto con el tiempo de traslado termina dejándoles a los docentes muy poco espacio entre todas sus actividades para descansar y relajarse.

Un docente que sufre estrés laboral puede sentirse cansado, deprimido, tener dificultad para concentrarse y tomar decisiones, le cuesta trabajo relajarse y dormir, se muestra irritable y angustiado, muestra mal humor y se vuelve hipersensible a las críticas; esto conlleva a que deje de disfrutar su trabajo y por tanto su compromiso con este disminuye afectando así su rendimiento laboral. El sistema nervioso siente una tensión continua y se mantiene relativamente activo, liberando hormonas adicionales durante un tiempo prolongado, lo cual puede agotar las reservas del cuerpo, haciendo que la persona se sienta abrumada, debilitando el sistema inmunológico del organismo e incrementa el riesgo de afecciones médicas como problemas gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, cefaleas, entre otras.

Es importante conocer que el estrés laboral puede ser positivo o negativo. El estrés positivo (eustress) se refiere a cuando la respuesta de estrés se produce de una forma adaptativa, las consecuencias de tal respuesta no perjudican la salud integral del sujeto y su duración se acopla a la duración del estímulo estresor, la respuesta de estrés que se desencadena durante tu primer día de

trabajo es adaptativa (estrés positivo) porque implica que has de estar alerta para atender a los nuevos estímulos.

Nos preguntamos entonces ¿Cuándo deja esta respuesta de ser adaptativa y por tanto, se puede convertir en estrés negativo (distress)? Si dicho estrés dura más de un mes, la respuesta se intensifica con el paso del tiempo y comienza a interferir en la salud del docente (aparecen problemas de insomnio, taquicardia, ansiedad, depresión, entre otros) se trataría de un caso de estrés laboral negativo y se debería tomar medidas al respecto determinando sus causas y previendo sus consecuencias.

En la sistematización de la literatura consultada se pudo determinar que existen dos tipos de estrés laboral:

- Estrés episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente; es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve el problema que lo originó desaparecen todos los síntomas.
- Estrés crónico: Es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, algunos de estos agentes son: ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones relevantes por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

Existen estresores del ambiente físico, entre los que se encuentran: la iluminación, ambientes contaminados y temperatura. Es importante considerar que un factor de riesgo para desencadenar estrés laboral corresponde al puesto de trabajo, a consecuencia de los diferentes estresores a los que están expuestos los docentes, la contaminación auditiva o trabajar con alarmas continuamente puede afectar no sólo el oído, sino al desempeño del trabajo: satisfacción, concentración, productividad, etc.

Existen numerosos estudios focalizados en encontrar las causas y las consecuencias más inmediatas del estrés laboral. Se ha comprobado que ser víctima de acoso laboral desata de forma inmediata una respuesta de estrés intensa y prolongada en el tiempo, se ha demostrado que el estrés laboral se

debe, en la mayoría de los casos, a una sobrecarga de funciones en el puesto laboral y a la ambigüedad de las funciones; además se ha propuesto que el bajo salario se asocia con la aparición de estrés laboral.

Por otra parte se ha encontrado que determinados factores pueden condicionar la aparición del estrés laboral y sus características. Dichos factores son precipitantes o condicionantes del estrés laboral. Aunque no existe una lista consensuada de dichos factores, algunas investigaciones previas han considerado que éstos podrían ser: la edad de la persona víctima de estrés laboral, el tipo de trabajo, haber padecido otro trastorno psicológico con anterioridad, el tiempo que estaba la persona sin trabajo previamente, algunos rasgos de personalidad, el género de la víctima y las responsabilidades familiares, entre otros.

Finalmente, también se han de destacar las consecuencias asociadas con el estrés laboral. Algunos estudios se han dado mayor importancia a las consecuencias cognitivas que implican problemas de memoria (lapsus y olvidos selectivos de información relacionada con el ámbito laboral), dificultad para centrar la atención en temas laborales, problemas de concentración y un decremento en la capacidad para realizar varias tareas a la vez (errores en la memoria de trabajo).

Otros trabajos se han interesado más por las consecuencias físicas del estrés laboral y han propuesto que la persona a menudo se queja de insomnio, indicadores cardiovasculares anormales, padecimiento de hipertensión y diabetes, problemas de tiroides, y en una gran mayoría, surge sintomatología de enfermedades dermatológicas, así como dolores de cabeza y cefaleas tensionales. Asimismo, un tercer grupo de investigaciones ha optado por las consecuencias emocionales del estrés laboral. Entre éstas, cabe mencionar labilidad emocional, ataques de pánico, ansiedad y sintomatología depresiva. En todos los casos la intensidad o daño que provoca el estrés laboral depende de las habilidades de afrontamiento a nivel individual.

El afrontamiento representa una parte importante del proceso global del estrés. No obstante, tal vez sea el elemento menos conocido a pesar de los numerosos años dedicados a su investigación. Se ha sugerido que el afrontamiento se caracteriza por tres elementos principales:

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

-En primer lugar, se trata de un proceso: es lo que la persona realmente piensa y hace en una situación estresante.

-En segundo lugar, depende del contexto: está influido por una determinada experiencia o valoración que lo inicia y por los recursos disponibles para gestionar dicha experiencia.

-Por último, el afrontamiento como proceso es y debería definirse como «independiente del resultado»; es decir, independientemente de que su resultado sea positivo o negativo.

Son dos los enfoques adoptados para estudiar las estrategias de afrontamiento: uno intenta clasificar los distintos tipos de estrategias de afrontamiento y da lugar a una amplia taxonomía, y otro considera el afrontamiento como un proceso de resolución de problemas.

Se definen distintos modos de afrontamiento:

- Afrontamiento activo. Consiste en llevar a cabo acciones, ejercer esfuerzos para eliminar o paliar el estresor.

- Planificación. Pensar cómo se va a hacer frente al estresor y planificar los esfuerzos de afrontamiento activo.

- Búsqueda de apoyo social instrumental. Buscar ayuda, información o consejo acerca de qué hacer.

- Búsqueda de apoyo social emocional. Obtener simpatía o apoyo emocional de alguien.

- Supresión de actividades distractoras. Quitar su atención de otras actividades en las que pueda estar implicado para concentrarse de forma más completa en el estresor.

- Reinterpretación positiva y crecimiento personal. Sacar lo mejor de la situación para desarrollarse como persona a partir de ella, o verla desde una perspectiva más favorable.

- Refrenar el afrontamiento. Afrontar la situación pasivamente, posponiendo cualquier tentativa de afrontamiento hasta que pueda ser útil.

- Aceptación. Aceptar el hecho de que el suceso ha ocurrido y es real.

- Centrarse en las emociones y desahogarse. Incremento de la atención hacia el propio malestar emocional, acompañado de una tendencia a expresar o descargar esos sentimientos.

- Negación. Intentar rechazar la realidad del suceso estresor.

- Desconexión mental. Desconectarse psicológicamente del objetivo con el que el estresor está interfiriendo mediante ensoñaciones, sueño o autodistracción.

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

- Desconexión conductual. Renunciar a cualquier esfuerzo o abandonar cualquier tentativa de alcanzar el objetivo con el que el estresor está interfiriendo.
- Consumo de alcohol o drogas. No tomar alcohol u otras sustancias para hacer frente al estresor.
- Humor. Hacer bromas sobre el estresor.

La mayor parte de las teorías actuales sobre el estrés tienen en cuenta las habilidades de afrontamiento y las diferencias individuales en la experiencia sobre el estrés, el modo en que se afronta y con qué resultados. Las variables relativas a las diferencias individuales han sido investigadas como: componentes del proceso de evaluación y moderadores de la relación entre el estrés y la salud.

Por lo tanto, los investigadores se han preguntado, por ejemplo, en qué medida los trabajadores particulares son vulnerables a una experiencia de estrés o hasta qué punto la «fortaleza» modera la relación entre las características del trabajo y la salud del trabajador.

La experiencia de estrés depende, en parte, de la capacidad de los individuos para hacer frente a las exigencias de su trabajo y del modo en que tales exigencias son satisfechas, y se refiere asimismo a cuestiones de control y de apoyo. Es necesario disponer de más información sobre la naturaleza, la estructura y la eficacia de la capacidad de los individuos para satisfacer dichas exigencias laborales y afrontar las eventuales formas de estrés.

La necesidad de contar con más información sobre la cuestión del afrontamiento está ampliamente reconocida pero se ha dedicado relativamente menos atención a la necesidad de comprender mejor el concepto de competencia o de capacidad de trabajo, aunque esto está siendo resaltado actualmente en las investigaciones sobre el envejecimiento.

Las pruebas disponibles avalan un enfoque psicológico de la definición del estrés y sugieren que los modelos transaccionales están entre los más adecuados y útiles que existen en la actualidad. En este contexto, el estrés viene definido como un estado psicológico que es parte de un proceso más amplio de interacción entre la persona y el entorno de trabajo y que refleja dicho proceso.

Este proceso se basa en una secuencia de relaciones entre el entorno de trabajo objetivo y las percepciones del trabajador; entre estas percepciones y la experiencia de estrés; y entre esta experiencia, los cambios del comportamiento y de la función fisiológica, y la salud a nivel individual.

La mayor parte de las teorías actuales sobre el estrés tienen en cuenta las diferencias individuales en la experiencia de estrés, el modo en que se combate y con qué resultados:

- En primer lugar, las diferencias individuales pueden existir en relación con la percepción que la persona tiene de las exigencias y de las presiones ejercidas por el trabajo. Se ha puesto de manifiesto una correlación positiva entre las percepciones de la gravedad de los problemas a los que deben hacer frente los trabajadores y una medida de locus de control. Cuanto más se convencían de que los acontecimientos importantes de la vida no estaban bajo su control personal, tanto más percibían sus problemas como graves.
- En segundo lugar, las personas difieren en la capacidad para afrontar las exigencias y en el modo de percibir las capacidades que poseen. Esta diferencia puede depender de su inteligencia, de la experiencia y de la cultura, así como de la confianza que tienen en sus capacidades de afrontamiento.
- Tercero, las personas pueden diferir en cuanto al grado de control que pueden ejercer sobre cada situación, no sólo en función de la situación en cuestión, sino también de sus convicciones en materia de control.
- Cuarto, las personas pueden variar en cuanto a sus necesidades de apoyo social, y sus capacidades para utilizar tal apoyo y sus percepciones del apoyo. Por último, es evidente que la relación estrés-salud está moderada por las diferencias individuales que caracterizan no sólo a la valoración secundaria, sino también la conducta de afrontamiento y las tendencias, las latencias y los esquemas de reacción fisiológicos y emocionales.

Las diferencias individuales resultan obvias en el proceso del estrés en lo que respecta a los mecanismos de valoración y de afrontamiento, y la relación entre estrés y salud. Las diferencias de grupo –y la creación de grupos vulnerables– pueden representar los efectos de las diferencias

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

individuales que son comunes, características de determinados grupos, y/o los efectos de los esquemas comunes de exposición a condiciones de trabajo peligrosas (o posibles combinaciones).

En varias reseñas se han identificado posibles grupos vulnerables que incluyen: trabajadores jóvenes, trabajadores mayores, inmigrantes, trabajadores con discapacidad y mujeres trabajadoras.

Existen diversos criterios y factores que definen la vulnerabilidad como: sociodemografía (edad y nivel educativo), posición social (vivir solo), estilo de comportamiento, competencias y habilidades, estado de salud e historial médico, y problemas corrientes no relacionados con el trabajo. Estos factores de vulnerabilidad son los moderadores de la relación riesgo-estrés-daño y, con toda probabilidad, interactúan en la definición de los grupos vulnerables o del elevado riesgo descrito anteriormente.

Las diferencias individuales y de grupo se han puesto de manifiesto en relación con la experiencia y los efectos del estrés sobre la salud. Estas diferencias pueden tratarse de varios modos, que dependen en igual medida de reflexiones tanto morales y jurídicas como científicas.

No son suficientes las pruebas de vulnerabilidad al estrés que presenten características semejantes, aparte de las implícitas para la salud psicológica por un historial individual o familiar de trastornos psicológicos. Las pruebas a favor de una posible existencia de estas características comunes pueden simplemente reflejar los esquemas habituales de interacción entre la persona y el entorno.

Existen algunas estrategias alternativas centradas en el diseño de los empleos y en la organización del trabajo, y son más justificables, dados los actuales conocimientos de las relaciones entre riesgos en el trabajo y estrés. Igualmente, son posibles –y de hecho se han probado y evaluado– enfoques que se basan en la educación y la formación de los trabajadores a fin de aumentar sus capacidades de trabajo.

La experiencia de estrés depende, en parte, de la capacidad de las personas para afrontar las exigencias derivadas del trabajo, del modo en que afrontan dichas exigencias y de cuestiones

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

relacionadas con el control y el apoyo. Es necesaria más información sobre la naturaleza, la estructura y la eficacia de la capacidad de los individuos para satisfacer estas exigencias y afrontar eventuales formas de estrés.

En este contexto, el estrés viene definido como un estado psicológico que es parte de un proceso más amplio de interacción entre la persona y el entorno de trabajo y que refleja dicho proceso.

Este proceso se basa en una secuencia de relaciones: entre el entorno de trabajo objetivo y las percepciones del trabajador; entre estas percepciones y la experiencia de estrés; y entre esta experiencia, los cambios del comportamiento y de la función fisiológica, y la salud.

Esta secuencia proporciona una base de medición, pero las distintas mediciones que se pueden derivar de dicha secuencia no se pueden combinar de un modo sencillo o justificable en un único índice de estrés. Lógicamente, la medición del estado de estrés debe basarse principalmente en medidas subjetivas (autoinformadas) que se centran en el proceso de evaluación y en la experiencia emocional del estrés.

Las medidas que se refieren a la evaluación deben tener en cuenta las percepciones del trabajador en relación con las exigencias que se le formulan, su capacidad para afrontar tales exigencias, sus necesidades y la medida en que vienen satisfechas por el trabajo, el control que el trabajador ejerce sobre el trabajo y el apoyo que recibe. No se debe simplemente preguntar a los trabajadores si en su entorno de trabajo existen (o no) exigencias particulares, sino que es necesario medir dimensiones particulares de las exigencias tales como la frecuencia, la duración y el nivel.

Asimismo, estas medidas deben emplearse de forma que se posibiliten eventuales interacciones entre las percepciones, tales como exigencia con control o la exigencia y el control con el apoyo. Es oportuno tener en cuenta la importancia que tiene para el docente hacer frente a determinadas combinaciones y expresiones de las características laborales, es por ello que resulta imprescindible realizar un adecuado trabajo preventivo, este desde las instituciones educacionales contempla la atención integral con igualdad de posibilidades y oportunidades a toda la diversidad de educandos y docentes.

La prevención es el proceso de anticipación con estrategias de intervención para atenuar y/o eliminar desviaciones físicas, mentales, de comportamiento o en el impacto social de estas que afectan el desarrollo de la personalidad. Hoy la prevención no solo es la respuesta más económica, sino también la más concreta y eficaz, ella favorece los cambios de comportamiento gracias al conocimiento que difunde y las actitudes que promueve una comunicación eficaz. Se trata de llamar la atención sobre los riesgos para la salud y las vías para evitarlos o disminuirlos al máximo posible, es decir, es ineludible hablar de prevención.

Al estudiar esta definición se orienta su análisis hacia distintos niveles, ellos son:

- Prevención primaria: orientada a eliminar aquellas causas que puedan derivar en una enfermedad.
- Prevención secundaria: enfocada en detectar y tratar la enfermedad en estados tempranos. El presente trabajo tributa a este nivel de prevención.
- Prevención terciaria: encaminada a evitar que la enfermedad, ya instalada, empeore.
- Prevención cuaternaria: su objetivo es evitar que la persona sea sobrediagnosticada o su dolencia o padecimiento sea sobretratada.

En Cuba existen condiciones idóneas para el desarrollo exitoso de estrategias preventivas para la salud de los trabajadores en general y en particular la de los docentes. Esas condiciones han sido creadas por el modelo sociopolítico de atención a todos con igualdad, entre ellas se encuentra el grado de organización social del pueblo, la existencia de organizaciones de masas y comunitarias, el avance de la atención primaria de salud y las valiosas investigaciones que se han referido a este tema.

En el mundo científico ya están más que reconocidos y aplicados los aportes del enfoque de cambio de comportamiento en la prevención. No obstante, a pesar de la existencia de aportes teóricos y metodológicos de las ciencias sociales, así como de investigaciones que prueban niveles de efectividad en el cambio de comportamientos, lo cierto es que en la práctica cotidiana aún no es suficiente.

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

Para algunos, la adquisición de comportamientos preventivos se producirá de manera rápida y fácil porque las propuestas les resultan coherentes con su estilo de vida. Para otros, la solicitud o imposición de un cambio, aunque mínimo en algunos de los comportamientos y actitudes, podría violentar su subjetividad, por lo que probablemente se activarán todas las resistencias posibles para defenderse contra tal cambio. Esta reacción, lamentablemente, muchísimas veces la encontramos en algunos docentes y directivos que son reacios a las transformaciones sociales. Por tal razón, enfatizamos que la prevención, en este caso del estrés laboral en docentes, implica integrar los conocimientos que sobre el desarrollo de la subjetividad han acumulado las distintas disciplinas científicas, especialmente la psicología, la sociología y la pedagogía.

Como el origen del estrés laboral en los docentes puede ser múltiple, también las medidas preventivas para eliminarlo o reducirlo lo son; por tanto, se propone la intervención sobre el docente y sobre la institución escolar.

La intervención sobre el docente se aplica a través de distintas técnicas, se le puede dotar de recursos de afrontamiento al estrés laboral cuando las medidas organizativas no dan resultados. Hay que hacer ejercicios físicos, evitar la ingesta de excitantes como el tabaco, el café o el alcohol, evitar comunicaciones de tipo pasivo o agresivo, desarrollando tolerancia y respetando a los demás.

La intervención sobre la institución escolar se propone realizar siempre en primer lugar. Para prevenir el estrés laboral en los docentes se ha de empezar a intervenir teniendo en cuenta todos los elementos del puesto de trabajo, integrando el entorno físico, social y sus posibles repercusiones para la salud del docente por incongruencias en su desempeño.

Las intervenciones deben dirigirse hacia la estructura organizativa de la institución escolar, al estilo de comunicación que predomina, a las funciones y tareas en el trabajo, el ambiente físico, los temas y métodos que se emplean para capacitar a los docentes.

Un aspecto importante para la prevención del estrés laboral en los docentes es el aumento del apoyo social en la institución escolar, favoreciendo la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

directivos para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados, ya que el apoyo social no sólo reduce la vulnerabilidad al estrés sino también sus efectos negativos.

Considerando que el estrés laboral es uno de los principales riesgos para la salud y la seguridad de los docentes, sería prudente incluir sus indicadores en la prevención de la salud laboral:

- Horario de trabajo: procurar que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo.
- Participación-control: dejar que los trabajadores aporten ideas a las decisiones y acciones que puedan afectarles en su trabajo.
- Carga de trabajo: comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador, permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
- Contenido: diseñar las acciones de su plan individual de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones.
- Roles: definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo para evitar sobrecarga; entorno social: crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.
- Futuro: evitar la ambigüedad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional incitando a la superación aprovechando las oportunidades que se brindan.

Se aportan, además, otras recomendaciones para garantizar un adecuado trabajo preventivo que exponemos a continuación:

- Controlar los cambios en las condiciones de trabajo, en la salud de los docentes y su interrelación.
- Aumentar la sensibilización.
- Informar, preparar y educar.
- Ampliar los objetivos y estrategias de los centros educacionales para garantizar la salud laboral.

La atención al estrés laboral supone el logro de un cambio de cultura y ambiente organizacional de la institución educativa que persigue el rediseño de las tareas y del sistema de trabajo, con vistas a

lograr el mejoramiento continuo. El cambio debe ser un proceso gradual y dirigido estratégica y científicamente a fin de alcanzar el estado deseado, adecuando los estilos de liderazgo, redistribuyendo de manera adecuada la autoridad y el poder, fomentando la participación responsable en los procesos de toma de decisiones, una comunicación desarrolladora y un clima socio psicológico favorable, donde se prepare adecuadamente al docente y se eviten fallos en el ejercicio de la profesión.

Cabe mencionar que posiblemente estos fallos o el mal manejo que el docente ejerza sobre su estrés, influirá en sus metodologías de enseñanza, lo que podría derivar dificultades en el aprendizaje de los educandos, pues el docente es el modelo que siguen las nuevas generaciones, en su vinculación con la sociedad y la creación del futuro.

## **Conclusiones**

A la luz de las transformaciones que hoy revoluciona al mundo, con prudencia pudiéramos afirmar que el presente trabajo sobre la competencia profesional de los docentes para prevenir el estrés laboral resultará útil para estar en plenitud en la realización de una intervención psicoeducativa

tendente a la reducción de los niveles de estrés laboral en el sector educacional. Mejorarán las capacidades para afrontar de forma efectiva las situaciones estresantes en su labor diaria.

La solución al problema que enfrentamos hoy con el estrés laboral, va más allá de las razones que lo provoca, es un problema de prevención, de acciones que no se realizan, de operatividad que no se controla, de colaboración e implicación de nuestros docentes en el conocimiento. Todos estos argumentos orientan a la necesidad imperiosa de que los docentes sean conscientes de la existencia de esta problemática y que no están al margen de poder ser afectados. El éxito dependerá del conocimiento.

## **Bibliografía**

1. Arce, B. S. (2007). *Inmunología clínica y estrés. En busca de la conexión perdida entre el alma y el cuerpo*. La Habana: Ciencias Médicas.

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

2. Álvarez, E.; Fernández, L. (2000). *El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional: Revisión de estudios*. España: Revista de la Asociación Española de Neuro Psiquiatría.
3. Blanco, A. (2001). *Introducción a la sociología de la Educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
4. Calviño, M. (2018). *Cambiando la mentalidad...empezando por los jefes*. La Habana: Editorial Arte y Literatura.
5. Campa, D. (2018). *Otra mirada a los mecanismos inconscientes*. Universidad de la Habana: Departamento de Psicología. Formato Digital.
6. Castro, P. O. (2001). *Evaluación: Del paradigma a la práctica*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
7. Colectivo de autores. (2001). *Psicología para Educadores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
8. Colectivo de autores. ICCP. (2012). *Selección de temas Psicopedagógicos*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
9. Colectivo de autores. (2004). *Metodología para el desarrollo del movimiento “Escuelas por la salud”*. La Habana: Ministerio de Educación. Edición: Iris Cano.
10. Colectivo de autores. (2018). *Teoría de las emociones. Estudio Histórico-Psicológico*. Madrid. España: Ediciones Akal. S.A.
11. Colectivo de autores. (2008). *Educación, ciencia y conciencia*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
12. Colectivo de autores. (2013). *Sobre el perfeccionamiento de la Educación Especial*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
13. Colectivo de autores. (2018). *Hombres o mujeres! ¿A quién mata el estrés laboral?* Bohemia.cu.salud.
14. Collazo, B. (2002). *La orientación en la actividad pedagógica. ¿El maestro, un orientador?* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
15. Chacón, N. (2006). *Dimensión ética de la educación cubana*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
16. Chiong, M. (2010). *Higiene de la actividad docente*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

**1ra Jornada Virtual “Julia Añorga Morales”, Vigencia y continuidad de su legado  
6-11 diciembre 2021 ISSN: 2415-0282**

17. Damasio, A. (2017). *Sentir lo que sucede*. Santiago de Chile: Editorial Andrés Bello.
18. Fagundo, I. (2019). *Estrés laboral, cinco estrategias para manejarlo*. [www.radiangulo.cu](http://www.radiangulo.cu).
19. Fariñas, G. (2010). *Psicología, educación y sociedad*. La Habana: Editorial Félix Varela.
20. Fierro, A. (2015). *El ciclo del malestar docente*. Revista Iberoamericana de Educación N°2. Educación, trabajo y empleo.
21. Franco, C. (2019). *Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de la educación secundaria a través de un programa de conciencia plena*. Universidad de Almería. Revista Complutense de Educación. Vol. 21. N° 2.
22. González Serra, Diego Jorge. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
23. Gil-Monte, P. (2017). *Desgaste Psíquico en el Trabajo. El Síndrome de quemarse*. España: Editorial Síntesis.
24. León, G. (2019). *El Síndrome de Burnout, una realidad en educación*. Universidad de Costa Rica.
25. León, A. (2011). *Un futuro sin barreras*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
26. Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de la enseñanza primaria*. La Habana. Tesis presentada en opción al grado de Doctor en Ciencias de la Salud. Formato digital.
27. Ortega, A. (2004). *Programa para el manejo del estrés y el enriquecimiento de la sexualidad*. Cuba: Centro de Salud Mental. Formato digital.
28. Stravoula, L. (2014). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. OMS: Ginebra.
29. Zaldívar Pérez, Dionisio. (2016). *Afrontar sanamente el estrés laboral*. La Habana: [www.juventudrebelde.cu](http://www.juventudrebelde.cu). Recuperado 9/9/2021.
30. Zaldívar Pérez, Dionisio. (2019). *Estrés en el ámbito laboral*. La Habana: Universidad de La Habana. Facultad de Psicología. [www.trabajadores.cu](http://www.trabajadores.cu). Recuperado 9/9/2021.