

Efectos del estrés en la motivación docente del MEDUCA durante el tiempo de pandemia del COVID-19



Effects of stress on the motivation of MEDUCA teachers during the time of COVID-19 Pandemic

Efeitos do estresse na motivação docente na MEDUCA durante o período de pandemia do COVID-19

Córdoba, Nancy; Álvarez, Nilena; Vega, Verónica

 Nancy Córdoba
nancycordobag27@gmail.com
Universidad de Panamá, Panamá

 Nilena Álvarez
nilenaalvarez01@gmail.com
Universidad de Panamá, Panamá

 Verónica Vega
veronicaveganieto@gmail.com
Universidad Latina de Panamá, Panamá

Orbis Cognita
Universidad de Panamá, Panamá
ISSN-e: 2644-3813
Periodicidad: Semestral
vol. 6, núm. 2, 2022
revistaorbiscognita@gmail.com

Recepción: 22 Abril 2022
Aprobación: 25 Junio 2022
Publicación: 15 Julio 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/213/2133348005/>



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NonComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Resumen: El presente estudio tiene como objetivo determinar los efectos del estrés en la motivación de los docentes del Ministerio de Educación de Panamá (MEDUCA) durante el tiempo de pandemia del COVID-19. El mismo se enmarca en la modalidad cuantitativa, de diseño no experimental, tipo campo, nivel descriptivo-evaluativo. La población de estudio estuvo constituida por doscientos setenta y siete (277) docentes del MEDUCA, de distintas regiones de Panamá; participantes en el taller sobre estrés, por su parte la muestra correspondió a doscientos cuarenta y uno (241) docentes, siendo así un muestreo estratificado de tipo intencional aleatorio simple. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta con el apoyo instrumental del cuestionario. Se llegó a la conclusión de que los docentes de MEDUCA encuentran motivación en la creatividad de su rol, la oportunidad de tomar decisiones, la relación con sus superiores y los recursos que le ofrecen, como también el reconocimiento que reciben. Un porcentaje altamente significativo reporta aspectos indicadores de motivación dentro del contexto laboral y utilización de medidas de autogestión del estrés.

Palabras clave: estrés, motivación, docentes, pandemia.

Abstract: The goal of this study is to determine the effects of stress on the motivation of MEDUCA teachers during the COVID-19 pandemic time. In it is framed in the quantitative modality, non-experimental design, field type, at descriptive-evaluative level. The study population consisted of two hundred and sixty-seven (277) professors enrolled in MEDUCA, from different regions of Panama; the sample corresponded to two hundred and forty-one (241) professors enrolled in the workshop on Stress and Motivation, thus being a simple random intentional stratified sampling. For the collection of information, the survey technique was used with the instrumental support of the questionnaire. The study concluded that MEDUCA teachers find motivation in the creativity of their role, the opportunity to make decisions, the relationship with their superiors, and the resources and recognition they receive. The workload imposed by the pandemic was balanced with the use of techniques to take care of physical and mental health. A highly significant percentage reports aspects indicating

motivation within the work context and the use of stress self-management measures.

Keywords: stress, motivation, teachers, pandemic.

Resumo: O objetivo deste estudo é determinar os efeitos do estresse na motivação dos professores do MEDUCA durante o período da pandemia do COVID-19. Está enquadrado na modalidade quantitativa, de desenho não experimental, tipo campo, nível descritivo-avaliativo. A população do estudo foi composta por duzentos e setenta e sete (277) professores do MEDUCA, de diferentes regiões do Panamá; participantes da oficina sobre estresse, entretanto, a amostra correspondeu a duzentos e quarenta e um (241) professores, sendo, portanto, uma amostragem estratificada intencional aleatória simples. Para a coleta de informações, foi utilizada a técnica de survey com o apoio instrumental do questionário. Concluiu-se que os professores do MEDUCA encontram motivação na criatividade do seu papel, na oportunidade de tomar decisões, na relação com os seus superiores e nos recursos oferecidos, bem como no reconhecimento que recebem. Uma porcentagem altamente significativa relata aspectos indicativos de motivação no contexto laboral e utilização de medidas de autogestão do stress.

Palavras-chave: estresse, motivação, professores, pandemia.

INTRODUCCIÓN

El anuncio del confinamiento causado por el surgimiento pandémico del COVID-19, demandó un cambio súbito y vertiginoso que pasó una factura con especial impacto a los protagonistas del campo educativo. La presencia del COVID-19 desencadenó mundialmente un replanteamiento de la educación en todos sus niveles, puesto que ningún cuerpo docente ni administrativo de los centros escolares poseía experiencia personal sobre las particularidades de la enseñanza en medio de una emergencia sanitaria de tal magnitud. Esto ocasionó lo que algunos autores llamaron “brecha de experiencia”, definida como la imposibilidad de empatizar con otros maestros y con los estudiantes, ocasionada por la falta de recursos empíricos personales a los que acudir para encontrar soluciones prácticas (Esteves et al. 2021). En el reporte global sobre el cierre de escuelas confeccionado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Panamá resaltó como uno de los países que mantuvieron las escuelas cerradas durante un tiempo significativamente superior al resto del mundo (UNICEF, 2021). Tal situación enmarca de manera muy particular el desafío educativo enfrentado por los docentes panameños, que han tenido que trabajar en un contexto virtual o híbrido por un tiempo mucho más prolongado que el resto de sus colegas en otras latitudes. La necesidad impuesta de impartir lecciones utilizando herramientas tecnológicas, que no dominaban con fines educativos, los obligó a intentar adaptarse, sin contar con el tiempo y la preparación ideal, en una transición forzada y de improviso. El esquema de trabajo del docente se caracteriza por la organización y planificación como parte fundamental de los procesos de enseñanza-aprendizaje. La transición precipitada a la modalidad virtual conllevó a su potencial sufrir resultados desadaptativos al enfrentar el estrés (Collie, 2011).

Este contexto sustenta los objetivos del presente estudio de examinar los efectos del estrés en la motivación del docente debido a las afectaciones acarreadas por la pandemia de COVID-19, considerando que la sociedad ha demandado la continuación de apoyo académico y social a los estudiantes, dentro de circunstancias desconocidas y excepcionales, a la vez que deben encontrar recursos para manejar su propio estrés ante la incertidumbre.

Sobre esta base, el estrés se puede definir como la respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, para recuperar la homeostasis (Del Hoyo, 1997). Es un mecanismo natural del cuerpo para reaccionar ante las demandas del ambiente; sin embargo, la falta de respuesta adaptativa del cuerpo al estrés agudo, sobre todo el sufrido a largo plazo, ha sido correlacionada de manera significativa con condiciones dañinas para el bienestar físico como las diabetes, cardiopatías e hipertensión arterial; factores de riesgo de trastornos psicológicos, como depresión y ansiedad, y otros padecimientos lesivos para la productividad, tales como gastritis y migrañas (Clínica Mayo, 2019). En esta línea, hay investigaciones que vinculan el ejercicio de la docencia con porcentajes mayores de problemas de salud mental, estrés y padecimientos psicosomáticos (Kyriacou, 2015; Wettstein et al. 2021). Algunos autores advierten que los profesionales de la educación y de la salud son más susceptibles a caer en el desgaste denominado *burnout* o síndrome del profesional quemado (Ayuso, 2006). Desde esta perspectiva se hace relevante pernotar la motivación como variable ventajosa para generar acciones asertivas en el desarrollo de sus labores diarias. La gestión apropiada para mitigar la repercusión del estrés en la motivación se constituye en una necesidad acuciente para todo profesional docente. Aunque se reconoce que ambos, estrés – motivación, pueden ser impactados por una variedad de factores externos e internos, el ejercicio de la profesión docente en medio de la pandemia involucra una serie de demandas psicológicas considerables debido a las expectativas que surgen de parte de la sociedad, los padres de familia y autoridades administrativas, y no menos importante, las expectativas personales de cumplir con el reto a pesar de las medidas de distanciamiento y bioseguridad.

La motivación como variable psicológica relevante dentro de la presente investigación, se estudia desde la perspectiva de la necesidad del individuo de autopercebirse con la capacidad de hacer frente a las demandas del ambiente y así manejar adecuadamente el estrés.

La exposición al estrés tiene acciones profundas y complejas, sobre la toma de decisiones y, como resultado, sobre los procesos motivacionales. “El estudio de los sustratos neuronales de los efectos del estrés sobre la motivación ha revelado que el estrés afecta a múltiples objetivos en los circuitos de todo el cerebro utilizando diversos procesos de señalización molecular” (Hollon et al., 2015). Tal aseveración impulsa a estudiar los efectos del estrés en la motivación en el contexto del ejercicio de la docencia en Panamá.

En concordancia con lo explicado, se hace relevante determinar los efectos del estrés en la motivación de los docentes del MEDUCA durante el tiempo de pandemia del COVID-19. El interés por investigar la motivación docente obedece a los beneficios que conlleva comprender las relaciones de esta con la salud física y mental de los profesionales de la educación, con la motivación de los estudiantes, e incluso con el éxito de la metodología o recursos que se utilice.

Materiales y Métodos

La presente investigación está basada en la modalidad cuantitativa, de diseño no experimental, tipo campo, nivel descriptivo-evaluativo. Las técnicas para recolección de datos se basaron en la encuesta con el apoyo instrumental del cuestionario de autoinforme.

La población estuvo constituida por doscientos setenta y siete (277) docentes de MEDUCA, de distintas regiones de Panamá, con fines de determinar los efectos del estrés en la motivación durante el tiempo de pandemia del COVID-19. La muestra fue de 241 participantes y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, por ser los docentes del MEDUCA participantes del seminario de motivación y estrés.

El diseño instrumental se ampara bajo los postulados de los efectos de las creencias sobre la competencia personal en la conducta motivacional, basados en teorías psicológicas sobre la motivación de la rama cognitiva-social, como son: La teoría del aprendizaje social relacionada con locus de control (Rotter, 1966) y la teoría de la autoeficacia (Bandura, 1977, 1997), a través de una medición motivacional global en el trabajo. El diseño de los ítems se basó en las definiciones operativas de las variables.

Los docentes participaron en un seminario sobre motivación y estrés. Previo y posterior al seminario, se administraron cuestionarios pretest y un posttest, con tiempo de respuesta aproximado de 10-15 minutos;

se hicieron intencionadamente cortos para evitar la fatiga de respuesta. Para proteger la confidencialidad, las respuestas se dieron en condiciones de anonimato. Los cuestionarios tomaron la forma de autoinformes, simplificados y estructurados de la siguiente manera:

Parte I. Conocimientos conceptuales previos

a.- Pretest: Se desarrolló en tres partes con veinte y seis (26) preguntas: Tres (3) preguntas de opción múltiple.

Parte II. Diagnóstico de autogestión del estrés: En total once (11) preguntas, planteadas como dos (2) preguntas estratificadas, donde la primera se limita a cuatro (4) preguntas con opciones de escala de Likert; y la segunda a cinco (5) preguntas con opciones de escala de Likert. Termina con dos (2) preguntas de opción múltiple.

Parte III. Evaluación de la motivación y el estrés

Doce (12) preguntas con opciones de escala de Likert. Las escalas de Likert usadas se ajustaron a 5 puntos (totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo). Los ítems se basaron en la medición del nivel de satisfacción laboral como indicador de motivación; estos niveles de satisfacción se midieron de acuerdo con 8 indicadores. Se diseñaron para estar correlacionados por factores comunes y así ajustarse a dimensiones cuantificables en el estudio, como aspectos indicadores de motivación en el contexto laboral: Sentido de pertenencia, iniciativa, carga de trabajo, creatividad, actualización, reconocimiento, recursos, relación con superiores.

b.- Postest. Constó de quince (15) preguntas con opciones de escala de Likert, correlacionadas por factores comunes para el análisis de dos variables: motivación y estrés. (ver cuadro No. 2).

c.- Seminario

Resultados

Pre-Test

Parte I. Conocimientos conceptuales previos

La primera parte del pretest abría paso al diagnóstico de la conceptualización subjetiva de las variables por parte de los participantes. Un porcentaje significativo de la muestra (241) contestó correctamente los reactivos que demandaban definir la motivación (41.16%), las emociones y los sentimientos (54.15%); sin embargo, solo 10.83% escogieron la respuesta correcta relacionada con la conceptualización del estrés. 20.58% consideraron el estrés como “siempre negativo”, 19.49% “es una enfermedad”, 13.72% “es lo mismo que ansiedad”; el 24.55% incluso opina que abarca todas esas dimensiones: es negativo, es una enfermedad y es lo mismo que ansiedad.

Parte II. Diagnóstico de Autogestión del Estrés

Cuadro N°1 Acciones personales ante las Primeras Señales del estrés

CUADRO N°1
Acciones personales ante las Primeras Señales del estrés

Grupo de Estudio	Opciones	Respuestas															
		Totales		Totalmente en Desacuerdo				En Desacuerdo				Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
G1	Ignorarlas, porque se desvanecerán gradualmente por sí mismas	40	100	6	15	9	22	11	28	12	30	2	5				
G2		41	100	9	22	14	34	8	20	7	17	3	7				
G3		37	100	3	8	3	8	13	35	13	35	5	14				
G4		44	100	4	9	4	9	9	20	14	32	13	30				
G5		40	100	34	85	0	0	0	0	0	0	6	15				
G6		39	100	31	79	0	0	0	0	0	0	8	21				
G1	Me distraigo trabajando en algún proyecto	40	100	3	7	0	0	2	5	28	70	7	18				
G2		41	100	3	7	6	15	7	17	20	49	5	12				
G3		37	100	3	8	0	0	7	22	15	40	11	30				
G4		44	100	2	5	4	9	9	20	18	41	11	25				
G5		40	100	31	77	0	0	0	0	0	0	9	23				
G6		39	100	26	67	0	0	0	0	0	0	13	33				
G1	Me calmo e intento identificar la causa específica	40	100	2	5	3	7	2	5	22	55	11	28				
G2		41	100	2	5	4	10	1	2	23	56	11	27				
G3		37	100	0	0	1	3	4	11	13	35	19	37				
G4		44	100	1	2	3	7	7	16	17	39	16	36				
G5		40	100	9	22	0	0	0	0	0	0	31	78				
G6		39	100	6	15	0	0	0	0	0	0	33	85				
G1	Me desespero y mi enojo lo expreso con quien primero se cruce en mi camino.	40	100	34	85	0	0	0	0	0	0	6	15				
G2		41	100	34	85	0	0	0	0	0	0	6	15				
G3		37	100	0	0	1	3	4	11	13	35	19	37				
G4		44	100	21	48	9	20	8	18	3	7	3	7				
G5		40	100	39	97	0	0	0	0	0	0	1	3				
G6		39	100	37	95	0	0	0	0	0	0	2	5				

Fuente: Encuesta. Efectos del Estrés en la Motivación de los Docentes del Meduca Durante el Tiempo de Pandemia del COVID – 19. Pre-Test. Diagnóstico de Autogestión del Estrés.

El cuadro N° 1 sobre el Diagnóstico de Autogestión del Estrés brinda información importante que se utilizó para implementar estrategias y técnicas sobre el manejo del estrés durante el desarrollo del seminario taller en el que asistían los docentes del MEDUCA.

Los resultados indican que el G4 (13 participantes), consideraron estar “Totalmente de acuerdo” con el ítem “Ignorarlas, porque se desvanecerán gradualmente por sí mismas”, esto presentan el 32% de los docentes de este grupo, igualmente este mismo grupo (G4) eligió la respuesta “De acuerdo” que representa el 35% de 14 docentes. Sin embargo, es significativa la respuesta del G5 y G6 que reaccionaron al mismo ítem diciendo que están “totalmente en desacuerdo” es decir “no ignoran las señales de estrés porque no se desvanece gradualmente”, el 85% corresponde a los participantes del G5 y el 79% del G6.

Para el ítem .Me Distraigo trabajando en algún proyecto. predominaron las respuestas de los grupos G5 y G6 de los cuales 31 participantes del G5 constituyeron el 77%, del G6 el 67% de 26 participantes respondieron que “están totalmente en desacuerdo”, sin embargo, en otros de los grupos sus respuestas predominaron en “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, para el G1 equivalente a 28 participantes, el 70% considera que su manera como aborda el estrés es distrayéndose en el trabajo con algún proyecto al igual que el grupo G2 de 20 participantes que equivalen al 49% , ambos grupos acotaron en la respuesta “De acuerdo”. El G3 respondió estar “Totalmente de acuerdo” con un 30% equivalente a 11 de sus participantes, del mismo modo respondió el G6 con 13 de sus participantes que correspondió al 33%. Para el ítem “Me calmo e intento identificar la causa específica”, las respuestas de los grupos que más predominaron en las respuestas “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, fueron el G5 y G6 con los porcentajes más alto del ítem al expresar que están totalmente de acuerdo, es decir, el G5 con un 78% de sus 31 participantes y del G6 con un 85% de sus 33 participantes. Ambos grupos expresan calmarse e intentar identificar la causa específica del estrés. El G3 opino igual que los grupos G5 y G6 en menor proporción, siendo el 51% de 19 de sus participantes. De este mismo modo, los grupos G1, G2 y G4 respondieron a este mismo ítem con la respuesta “De acuerdo”, predominando el G2 con el 56%, el G1 con el 55% y el G4 con el 39%.

Para el ítem “Me desespero y mi enojo lo expreso con quien primero se cruce en mi camino”, las respuestas de los grupos se enfocaron en “Totalmente en desacuerdo” en los grupos G1, G2, G4, G5 y G6, para estos grupos de docentes no es la actitud que expresan cuando están estresados. El G1 con el 85%, el G2 con el 85%, G4 con el 48%, el G5 con el 97% y el G6 con el 95% de sus participantes. El G3 se ubicó para este mismo ítem en las respuestas “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, lo que indica que tienen un mal manejo del

estrés ya que se desesperan y su enojo lo conducen hacia las personas que en ese momento están cerca de ellos. El 35% dice estar de acuerdo y el 51% totalmente de acuerdo.

Parte III. Evaluación de la Motivación y el Estrés

Motivación en el desempeño laboral.

Cuadro N°2. Motivación: Se siente satisfecho con su desempeño laboral

CUADRO N°2
Motivación Se siente satisfecho con su desempeño laboral

Opciones	Respuestas											
	G1		G2		G3		G4		G5		G6	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Totalmente en Desacuerdo	2	5	3	7	1	3	3	7	1	2	2	5
En Desacuerdo	4	10	1	2	3	7	5	11	5	13	5	13
Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo	5	12	5	12	6	16	10	23	4	10	5	13
De Acuerdo	10	25	18	44	18	44	14	32	25	62	17	43
Totalmente de Acuerdo	19	48	14	32	9	24	12	27	5	13	10	26

Fuente: Encuesta. Efectos del Estrés en la Motivación de los docentes del Meduca durante el tiempo de pandemia del COVID – 19. Pre-Test. Evaluación de la Motivación

De acuerdo con el cuadro N° 2 se observa que para el ítem “Se siente satisfecho con su desempeño” los grupos con mayor predominancia en su respuesta “Totalmente de acuerdo” al ítem fueron: G1 de 19 participantes con el 48%, el G2 de 14 participantes con 32%, el G4 de 12 participantes con el 27%, y el G6 de 10 participantes con el 26%. De igual manera, este mismo ítem fue valorado con la respuesta “De acuerdo”, en el G5 de 25 participantes que equivalían al 62%, en el G2 de 18 participantes que representaban el 44%, del G6 de 17 participantes con un 43%, el G4 de 14 participantes con un 32%. De esta forma, los resultados indican que un gran porcentaje de docentes de todos los grupos del estudio se sienten satisfecho con su trabajo.

Post-Test

Los reactivos se dirigieron hacia una muestra de la población (241) para determinar la actitud y toma de conciencia de los participantes y su necesidad de afrontar el estrés con técnicas y estrategias comprobadas por la ciencia psicológica. Fueron agrupados en (6) grupos para medir la autopercepción de motivación y de gestión adecuada del estrés, según autoinforme.

Cuadro N°3. Factor Denominativo “Estrés”. Interpretación descriptiva multivariada enmarcada sobre el Pre-Test y Post-Test de la encuesta establecida para interpretar los efectos del Estrés en la Motivación de los Docentes del MEDUCA.

CUADRO N°3
Factor Denominativo Estrés Interpretación descriptiva multivariada enmarcada sobre el PreTest y PostTest de la encuesta establecida para interpretar los efectos del Estrés en la Motivación de los Docentes del MEDUCA

Pase	Grupo de Estudio	Opciones	Respuestas															
			Totales		Totalmente en Desacuerdo				En Desacuerdo				Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
			N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Pre-Test	G1	Ante las primeras señales de estrés, lo primero que hago es que: Me calmo e intento identificar la causa específica	40	100	2	5	3	7	2	5	22	55	11	28				
			41	100	2	5	4	10	1	2	23	56	11	27				
			37	100	0	0	1	3	4	11	13	35	19	51				
			44	100	1	2	3	7	7	16	17	39	16	36				
			40	100	9	22	0	0	0	0	0	0	31	78				
			39	100	6	15	0	0	0	0	0	0	33	85				
Pre-Test	G2	Algunas formas en que gestiono mi estrés es cuidando mis hábitos de sueño	41	100	4	10	5	12	2	5	19	46	11	27				
			37	100	0	0	3	8	6	16	19	52	9	24				
			44	100	0	0	1	2	10	23	21	48	12	27				
			40	100	21	52	0	0	0	0	0	0	19	48				
			39	100	19	49	0	0	0	0	0	0	20	51				
			40	100	3	8	3	8	8	19	22	55	4	10				
Pre-Test	G3	Algunas formas en que gestiono mi estrés es manteniendo una dieta balanceada	41	100	1	2	0	0	8	20	49	12	29					
			37	100	0	0	3	8	9	24	20	54	5	14				
			44	100	2	5	3	7	9	20	20	45	10	23				
			40	100	38	95	0	0	0	0	0	0	2	5				
			39	100	35	90	0	0	0	0	0	0	4	10				
			41	100	1	2	4	10	8	20	21	53	6	15				
Pre-Test	G4	Algunas formas en que gestiono mi estrés es haciendo ejercicio físico regularmente	41	100	1	2	4	10	8	20	17	41	15	37				
			37	100	3	8	2	6	9	24	16	43	7	19				
			44	100	3	7	3	7	11	25	16	36	11	25				
			40	100	27	67	0	0	0	0	0	0	13	33				
			39	100	21	54	0	0	0	0	0	0	18	46				
			40	100	1	2	4	10	8	20	21	53	4	10				
Pre-Test	G5	Algunas formas en que gestiono mi estrés es utilizando Técnicas Específicas de Relajación, Meditación y Autoconocimiento	41	100	3	7	4	10	8	19	46	7	17					
			37	100	1	3	3	8	8	22	19	51	6	16				
			44	100	1	3	1	3	11	23	18	41	13	30				
			40	100	27	67	0	0	0	0	0	0	13	33				
			39	100	25	64	0	0	0	0	0	0	14	36				
			40	100	2	5	0	0	0	0	6	15	32	80				
Post-Test	G1	Actitud hacia el estrés: ¿Conoció información útil sobre el estrés para su aprendizaje cognitivo?	41	100	0	0	0	0	0	0	7	17	34	83				
			37	100	0	0	0	0	0	0	6	16	31	84				
			44	100	0	0	0	0	0	0	7	16	37	84				
			40	100	1	2	0	0	0	0	2	5	37	93				
			39	100	2	5	0	0	1	3	9	23	27	69				
			40	100	2	5	0	0	0	0	10	25	28	70				
Post-Test	G2	Afrontamiento del estrés: ¿Este taller desarrolló estrategias y recursos de afrontamiento ante situaciones estresantes?	41	100	0	0	0	0	0	0	11	27	30	73				
			37	100	0	0	0	0	0	0	9	24	28	75				
			44	100	0	0	0	0	0	0	12	27	32	73				
			40	100	1	2	0	0	1	2	3	8	35	88				
			39	100	2	5	0	0	0	0	14	36	23	59				
			40	100	2	5	0	0	0	0	3	20	30	75				
Post-Test	G3	Técnicas para el manejo del estrés: ¿Conoció técnicas efectivas para manejar el estrés y aplicarlas en su convivencia con los demás?	41	100	0	0	0	0	0	0	2	20	33	80				
			37	100	0	0	0	0	0	0	3	8	34	92				
			44	100	0	0	0	0	0	0	3	20	36	80				
			40	100	1	2	0	0	0	0	3	8	36	90				
			39	100	2	5	0	0	0	0	11	28	26	67				

Fuente: Encuesta. Interpretación descriptiva multivariada enmarcada sobre el Pre-Test y Post-Test. Efectos del Estrés en la Motivación de los Docentes. Factor Denominativo “Estrés”.

En el cuadro N° 3, se observan las respuestas sobre el estrés de los docentes al aplicarles el Pre-Test y Pos-Test antes y al finalizar el seminario-taller. De esta forma, sus respuestas pueden interpretarse que los grupos del estudio expresaron haber adquirido conocimientos claros sobre el estrés como también sus formas de abordarlo usando técnicas y estrategias del manejo adecuado del mismo. En este sentido, los grupos de estudios mantienen un conocimiento oportuno sobre la temática, pues se puede observar cuando en sus respuestas dan relevancia sobre sus acciones y comportamiento ante las primeras señales de estrés en su persona.

Para ello, el grupo G3 con un 51%, el grupo G5 con un 78% y el grupo G6 con un 85% señalan que “Intentan calmarse e Identificar la Causa Específica del estrés”; por su parte, el grupo G1 con un 48%, el grupo G2 con un 46%, el grupo G3 con un 52% y el grupo G4 con un 48% expresan “Cuidar sus Hábitos de Sueño”; sin embargo, el grupo G5 con un 52% dice que “le es difícil tomar una acción debido a sus responsabilidades”. En este orden de manera relevante, el grupo G5 con un 95% y el grupo G6 con un 90% expresa que “se le imposibilita mantener una dieta balanceada”. No obstante, este mismo grupo G5 con un 67% y el grupo G6 con un 54% a pesar de tales circunstancias alimenticias procuran hacer ejercicio físico regularmente. Al respecto, el grupo G1 con un 53%, el grupo G2 con un 41% y el grupo G3 con un 43% acotan tal decisión. En continuidad con lo explicado, de manera resaltante el grupo G5 con un 67% y el grupo G6 con un 64% “carecen de técnicas específicas de relajación, meditación y autoconocimiento que contrarresten el estrés”, en cambio, el grupo G1 con un 53%, el grupo G2 con un 45% y el grupo G3 con un 51% dicen que aplican las técnicas del manejo del estrés.

Al tomar en cuenta los resultados del Post-Test se evidencia que el grupo G1 con un 80%, el grupo G2 con un 83%, el grupo G3 con un 84%, el grupo G4 con un 84%, el grupo G5 con un 93% y el grupo G6 con un

69%, reconocen que el aprendizaje cognitivo sobre la Motivación y el estrés le es útil para tener una actitud adecuada hacia el manejo del estrés.

De igual forma, se apreció que el grupo G1 con un 70%, el grupo G2 con un 73%, el grupo G3 con un 76%, el grupo G4 con un 73%, el grupo G5 con un 88% y el grupo G6 con un 59%, afirman que el afrontamiento del estrés debe ser llevado a cabo mediante el desarrollo de estrategias y recursos plenamente identificados para así atender la situación que estén sobrepasando. Por último y no menos importante, el grupo G1 con un 75%, el grupo G2 con un 80%, el grupo G3 con un 92%, el grupo G4 con un 80%, el grupo G5 con un 90% y el grupo G6 con un 67%, corroboran que las técnicas aprendidas para el manejo del estrés les han permitido aplicarlas en el ámbito laboral, lo cual ha conllevado a mejorar su convivencia con los demás.

Sobre la base de las respuestas de los docentes al Pre-Test y Pos-Test durante el taller a pesar de que en su mayoría tenían conocimiento adecuado sobre el estrés carecían de técnicas y estrategias para el manejo del estrés como también desconocían los síntomas propios del estrés que los limitaba para enfrentar sus efectos. No obstante, este hecho se compensa una vez que se dan a conocer las estrategias y técnicas del manejo del estrés que los motivo llevarlas a la práctica aunadas a las que utilizaban para hacer un buen manejo del estrés.

Cuadro N°4. Factor Denominativo “Motivación”. Interpretación descriptiva multivariada enmarcada sobre el Pre-Test y Post-Test de la encuesta establecida para interpretar los efectos del Estrés en la Motivación de los Docentes del MEDUCA

CUADRO N°4
Factor Denominativo Motivación Interpretación descriptiva multivariada enmarcada sobre el PreTest y PostTest de la encuesta establecida para interpretar los efectos del Estrés en la Motivación de los Docentes del MEDUCA

Fase	Grupo de Estudio	Opciones	Respuestas													
			Totales		Totalmente en Desacuerdo				Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo				De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
			N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Pre-Test	G1	Siento que me mantienen informado y actualizado	40	100	0	0	1	2	1	2	30	76	5	12		
			41	100	0	0	3	7	4	10	25	61	8	20		
			37	100	0	0	1	2	5	15	19	51	12	32		
			44	100	1	2	0	0	6	14	20	45	17	39		
			40	100	0	0	0	0	0	0	12	30	28	70		
			39	100	0	0	6	15	3	8	23	59	7	18		
	G2	En el último periodo, recibí reconocimiento y encomio por mi desempeño	40	100	2	5	10	25	5	12	19	48	4	10		
			41	100	3	7	7	17	7	17	18	44	6	15		
			37	100	1	3	3	8	9	24	18	48	6	16		
			44	100	3	7	5	11	12	27	14	32	10	23		
			40	100	1	2	5	13	5	13	25	62	4	10		
			39	100	2	5	5	13	10	26	17	43	5	13		
	G3	La relación con mis superiores me permite ser franco y abierto sobre las dificultades o preocupaciones	40	100	1	2	1	2	3	8	24	60	11	28		
			41	100	1	2	4	10	7	17	20	49	9	22		
			37	100	1	2	1	2	6	18	12	32	17	46		
			44	100	0	0	2	4	4	9	17	39	21	48		
			40	100	1	2	3	7	2	5	27	68	7	18		
			39	100	1	2	4	10	5	14	22	56	7	18		
G4	¿Conocer cómo influye la motivación intrínseca en todo lo que se hace, despertó su interés por investigar más a fondo?	40	100	2	5	0	0	0	0	12	30	26	65			
		41	100	0	0	0	0	0	0	12	29	29	71			
		37	100	0	0	0	0	0	0	8	22	29	78			
		44	100	0	0	0	0	0	0	12	27	32	73			
		40	100	1	2	0	0	0	0	8	20	31	78			
		39	100	2	5	0	0	1	3	12	31	24	61			

Fuente: Encuesta. Interpretación descriptiva multivariada enmarcada sobre el Pre-Test y Post-Test. Efectos del Estrés en la Motivación de los Docentes. Factor Denominativo “Motivación”.

El cuadro N°4 muestra los resultados obtenidos del Pre-Test y el Pos-Test sobre la Motivación de los grupos de participantes. Para ello, el grupo G1 con un 76%, el grupo G2 con un 61%, el grupo G3 con un 51%, el grupo G4 con un 45% y el grupo G5 con un 70%, reconocen que en el entorno laboral les mantienen informado y actualizado. Por su parte, de igual forma el grupo G1 con un 48%, el grupo G2 con un 44%, el grupo G3 con un 49%, el grupo G4 con un 32%, el grupo G5 con un 62% y el grupo G6 con un 43%, expresan que recibieron reconocimiento y encomio por su desempeño, lo cual es un factor motivante significativo que les permite llevar a cabo las metas propuestas. En continuidad a lo denotado, el referido grupo G1 con un 60%, el grupo G2 con un 49%, el grupo G3 con un 46%, el grupo G4 con un 48%, el grupo G5 con un 68% y el grupo G6 con un 56%, resaltan que “la relación con los superiores es adecuada”, que les permite ser franco y abierto sobre las dificultades o preocupaciones que presentan durante sus funciones laborales. Partiendo de estos resultados, se aprecia que, durante el Pre-Test, los docentes anteponen factores positivos que les ha

permitido desarrollar sus labores de manera eficiente, a tal punto que tales condiciones han sido motivantes para su desempeño laboral.

En cuanto a los resultados del Post-Test se evidencia que de manera significativa el grupo G1 con un 65%, el grupo G2 con un 71%, el grupo G3 con un 78%, el grupo G4 con un 73%, el grupo G5 con un 78% y el grupo G6 con un 61%, señalan que la “Actitud hacia la motivación influye de manera intrínseca en todo lo que hace”, a tal punto que despierta su interés por investigar más a fondo sobre la presente temática.

Visto de esta forma, las respuestas al Pre-Test y Post-Test es notorio que, desde el principio, el ambiente laboral pareciera ser el adecuado, pues cuentan con el apoyo de los superiores y el reconocimiento sus labores educativas. Este contexto bajo la percepción de los encuestados es motivante, lo cual ha enriquecido su comportamiento y actitud positiva hacia el desempeño de sus funciones.

Estos hallazgos que han arrojado las respuestas de los docentes en el Pos-Test hace evidente que las condiciones de su entorno laboral son favorables que les permite mantenerse motivados y manejar las situaciones estresantes.

Conclusiones

La pandemia de COVID-19 se ha establecido como un evento catalizador de estrés y ansiedad. Sin embargo, la evaluación inicial de la motivación en el grupo muestral fue reveladora. El porcentaje total de participantes que estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo con aspectos considerados como indicadores de motivación (Véase cuadro N°3 y N°4) es significativamente superior a los que eligieron no estar motivados. Paralelamente, el postest reporta altos niveles de motivación en la aplicación de medidas de autogestión del estrés (Véase cuadro N°3 y N°4). Este resultado demuestra que la mayoría de los participantes manifiesta conductas y/o actitudes típicas de los individuos con motivación en su contexto laboral. Por tal motivo, la hipótesis de planteada se rechaza debido a que las respuestas indican que ante la pandemia de COVID-19, los docentes del MEDUCA participantes del taller sobre el estrés, han manifestado un alto nivel de motivación dentro del marco laboral, sin embargo, la utilización de estrategias y técnicas para gestionar el estrés producido por las exigencias que conlleva su labor profesional fueron incorporadas producto del aprendizaje del seminario taller. No obstante, tener un parámetro de comparación sobre el estrés docente prepandemia resultaría en una mejor definición e interpretación de los resultados.

Debido a la utilización de técnicas que involucran el autoinforme, el presente estudio no se diseñó para encontrar diferencias de género, edad u otras variables demográficas, por lo que se encuentra la necesidad de correlacionar dichos factores junto con estos hallazgos, a la par de otros más, tales como: recuento de participantes que hubiesen sufrido COVID-19, permisos de ausencia por enfermedad, edad, tiempo de ejercer la docencia, diagnósticos clínicos de cuadros de ansiedad, depresión y sintomatologías similares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association (APA). (s.f.). APA Dictionary of Psychology [Diccionario APA de Psicología]. <https://dictionary.apa.org/motivation>
- Ayuso, J. (2006). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*. Universidad de Cádiz. Revista Iberoamericana de Educación.
- Barsky, A., Thoresen, C., Warren, C., Kaplan, S. (2004). *Modeling negative affectivity and job stress: a contingency-based approach* [Modelización de la afectividad negativa y el estrés laboral: un enfoque basado en la contingencia]. Journal of organizational behavior, vol. 25
- Días-Ferreira, E. Sousa, J., Melo, I., Morgado, P., Mesquita, A., Cerqueira, J., Costa, R., Sousa, N. (2009). *Chronic stress causes frontostriatal reorganization and affects decision-making* [El estrés crónico causa reorganización frontoestriatal y afecta la toma de decisiones]. Science 325. <https://www.science.org/doi/10.1126/science.1171203>

- Farber, B. (1982). Stress and burnout: Implications for teacher motivation [Estrés y burnout: Implicaciones para la motivación docente]. Spencer Foundation. https://www.researchgate.net/publication/234623460_Stress_and_Burnout_Implications_for_Teacher_Motivation
- Mayo Clinic. (2019). Síntomas de estrés: consecuencias en tu cuerpo y en tu conducta. Escrito por el personal de Mayo Clinic [Clínica Mayo]. Mayo Foundation for Medical Education and Research (MFMER). Sitio web oficial. <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20que%20no%20se,la%20obesidad%20y%20la%20diabetes>.
- Collie, R. (2021). COVID-19 and Teachers' Somatic Burden, Stress, and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Principal Leadership and Workplace Buoyancy [COVID-19 y la carga somática, el estrés y el agotamiento emocional de los docentes: examinando el papel del liderazgo del director y el optimismo en el lugar de trabajo]. Sage Journals. Enero-Diciembre 2021, Vol. 7, No. 1, pp 1-15. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2332858420986187>
- Deci, E. y Ryan R. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. Centro para la teoría de la autodeterminación (CSTD). <https://selfdeterminationtheory.org/theory/>
- Del Hoyo, M. (1997). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez (UNICEF). (Septiembre, 2021). *Las escuelas siguen cerradas para casi 77 millones de estudiantes 18 meses después de la pandemia, dice UNICEF*. Panamá: Comunicado de prensa. Sitio web oficial.
- Herzberg, F. (Octubre, 1987). One more time: How do you motivate employees? [Una vez más: ¿Cómo motivas a los empleados?]. Harvard Business Review. https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign [Exigencias laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño del trabajo]. Administrative Science Quarterly. Vol. 24.
- Kelchtermans, G. (2017). Should I stay or should I go? Unpacking teacher attrition/retention as an educational issue. [¿Debo quedarme o debo irme?: Desempaquetar la deserción/retención de maestros como un problema educativo]. Teachers and Teaching - Theory and Practice.
- Kyriacou, C. (2015). Teacher stress and Burnout: Methodological Perspectives. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Elsevier). doi:10.1016/B978-0-08-097086-8.92087-7
- Lauermann, F. (Diciembre, 2018). *Connecting Teacher and Student Motivation: Some Challenges and Open Questions* [Conectando la motivación de docente y estudiante: Algunos desafíos y preguntas abiertas]. Conferencia. Paris Lodron Universität Salzburg.
- Retelsdorf, J., Butler, R., Streblow, L., Schiefele, U. (2010). *Teachers' goal orientations for teaching: Associations with instructional practices, interest in teaching, and burnout* [Orientaciones de objetivos docentes para la enseñanza: Asociaciones con prácticas de instrucción, interés en la enseñanza y burnout]. Elsevier. Learning and Instruction. doi: 10.1016/j.learninstruc.2009.01.001
- Rudow, B. (1999). *Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives* [Estrés y Burnout en la Profesión Docente: Estudios Europeos, Cuestiones y perspectivas de investigación]. Cambridge University Press. Parte del volumen de consulta de investigación y práctica internacional.
- Sullivan, S. y Bhagat, R. (1992). *Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here?* [Estrés organizacional, satisfacción laboral y rendimiento laboral: ¿adónde vamos desde aquí?] Revista Gestión Administrativa, Vol. 18.
- Richardson, P. y Watt, H. (2014). *Why people choose teaching as a career: An expectancy-value approach to understanding teacher motivation* [Por qué las personas eligen la docencia como carrera: un enfoque de expectativa-valor para comprender la motivación docente]. Tomado del libro *Teacher motivation: theory and practice*. Research Gate.

- Toto, G. y Limone, P. (2021). Motivation, Stress and Impact of Online Teaching on Italian Teachers during COVID-19 [Motivación, estrés e impacto de la enseñanza en línea en los maestros italianos durante COVID-19]. Departamento de Estudios Humanísticos de la Universidad de Foggia.
- Wettstein, A., Schneider, S., Grosse Holtforth, M., La Marca, R. (Septiembre, 2021) *Teacher Stress: A Psychobiological Approach to Stressful Interactions in the Classroom* [Estrés docente: Un abordaje psicobiológico a las interacciones estresantes en el salón de clases]. *Frontiers in Education, Educational Psychology*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.681258>