

ENGAGEMENT Y AGOTAMIENTO en las y los docentes de Chile:

una mirada a partir de la realidad Covid-19

Agosto 2020

FCH
FUNDACIÓN CHILE

C
CIRCULAR HR
POR FUNDACIÓN CHILE

educarchile
www.educarchile.cl

Objetivo y antecedentes del estudio

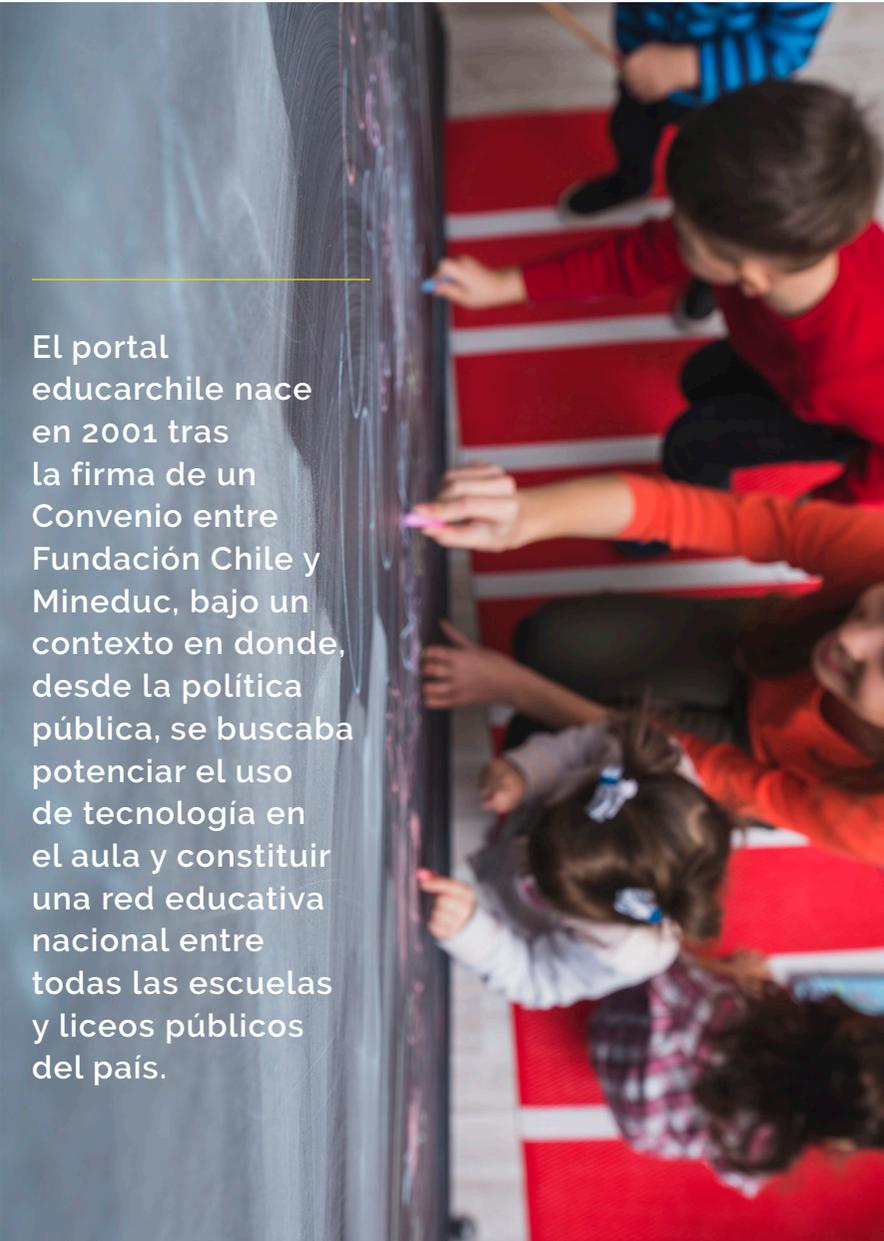
El presente estudio busca explorar el impacto de la adaptación de un formato de enseñanza remoto sobre el bienestar de los y las docentes, como consecuencia de la crisis sanitaria y el aislamiento prolongado.

Esta iniciativa conjunta entre **educarchile** y **Circular HR**, pretende proveer datos a gran escala de la realidad que viven las y los docentes en un contexto de aislamiento forzado.

La encuesta utilizada incluyó la medición del **nivel de engagement y agotamiento laboral** de quienes contestaron la encuesta, junto con un set de preguntas de alternativas respecto a la experiencia del teletrabajo en condiciones de aislamiento forzado por la pandemia del COVID-19 a nivel mundial.



A partir de la transición forzada que miles de docentes debieron enfrentar al implementar un formato de educación remota como respuesta a la llegada de la pandemia a Chile, **Fundación Chile** decide impulsar una colaboración entre **educarchile** y **Circular HR**, para la realización de un estudio de gran escala que explore la realidad actual del engagement y agotamiento laboral entre las y los docentes de este país.



El portal educarchile nace en 2001 tras la firma de un Convenio entre Fundación Chile y Mineduc, bajo un contexto en donde, desde la política pública, se buscaba potenciar el uso de tecnología en el aula y constituir una red educativa nacional entre todas las escuelas y liceos públicos del país.

Educarchile se ha dedicado a la gestión pedagógica, visibilizando las oportunidades del currículum en relación con los intereses y necesidades de cada estudiante; conectando a los actores de la comunidad educativa con los grandes desafíos y temas de la sociedad del siglo XXI; impulsando espacios virtuales de reflexión, colaboración y comunidades de aprendizaje para una mejora educativa sistémica; e integrando oportunidades de desarrollo profesional de docentes y líderes escolares.

Durante el año 2013, Fundación Chile firma una alianza con el Prof. Dr. Arnold Bakker, uno de los principales investigadores a nivel mundial del engagement y agotamiento laboral, para realizar estudios en conjunto con Chile y Latinoamérica.

Desde el año 2014, Circular HR de Fundación Chile ha publicado de forma anual los resultados y principales hallazgos obtenidos a través de sus estudios de engagement en empresas, acumulando más de **55.000 respuestas a nivel nacional**, hasta la fecha.



Características de la muestra

PERIODO RECOLECCIÓN DATOS:

22 - **5**
DE ABRIL DE JULIO

TIPO DE MUESTREO:

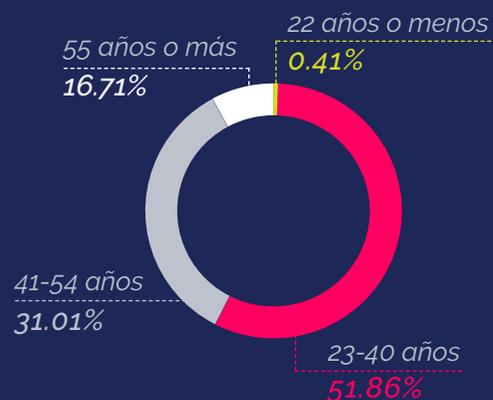
Aleatorio simple en encuesta abierta y compartida libremente, entre docentes que se encuentran realizando teletrabajo.

TOTAL ECUESTADOS CHILE:

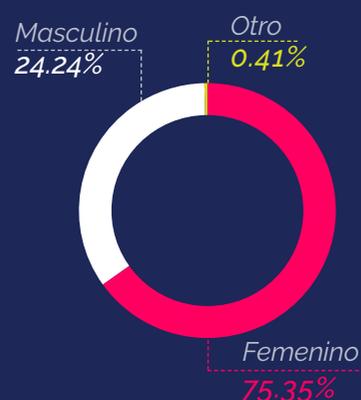
2.657

DOCENTES desempeñándose en instituciones de educación primaria y secundaria.

EDAD



GÉNERO

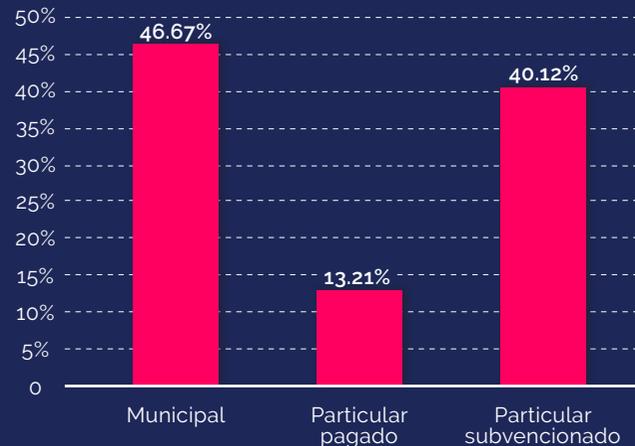


PRESENCIA DE NIÑOS/AS

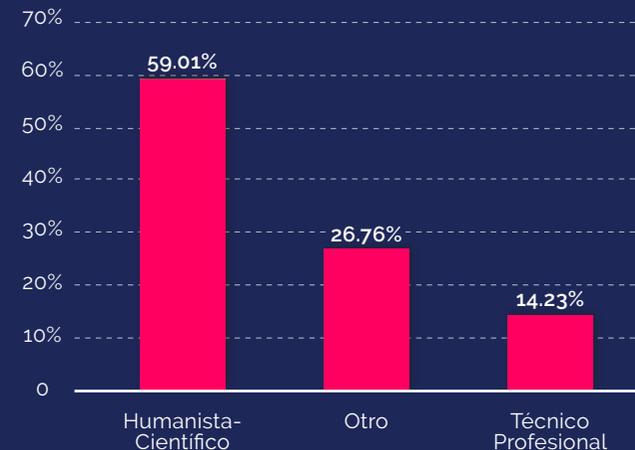


Características de la muestra

Porcentaje de respuesta por categoría de Establecimiento Educativo



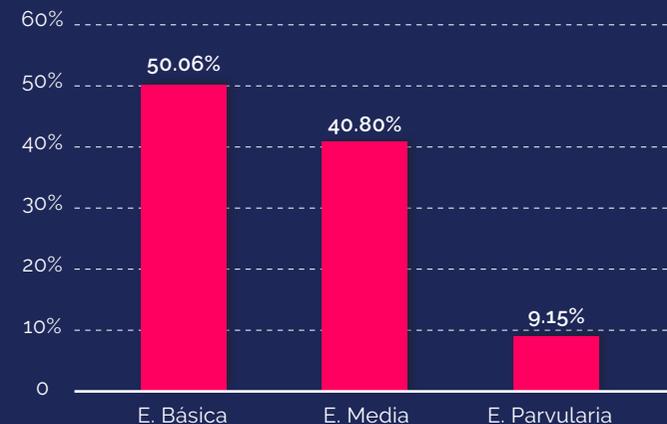
Porcentaje de respuesta por Modalidad Educativa



Porcentaje de respuesta por Servicio Local



Porcentaje de respuesta por Nivel Escolar



Sección 1: RESULTADOS ENGAGEMENT Y AGOTAMIENTO

Comparación resultados con benchmark de Chile 2019
y con sondeo realizado durante abril 2020.

¿Qué es el engagement?



Estado de **activación positiva** relacionado con el trabajo, caracterizado por altos niveles de **energía, entusiasmo** y la sensación de **estar inmerso/a en el trabajo**.

Quienes tienen un mayor nivel de engagement tienden a mostrar mejor desempeño gracias a que se sienten más motivados por su trabajo e invierten mayor esfuerzo y dedicación a sus tareas.

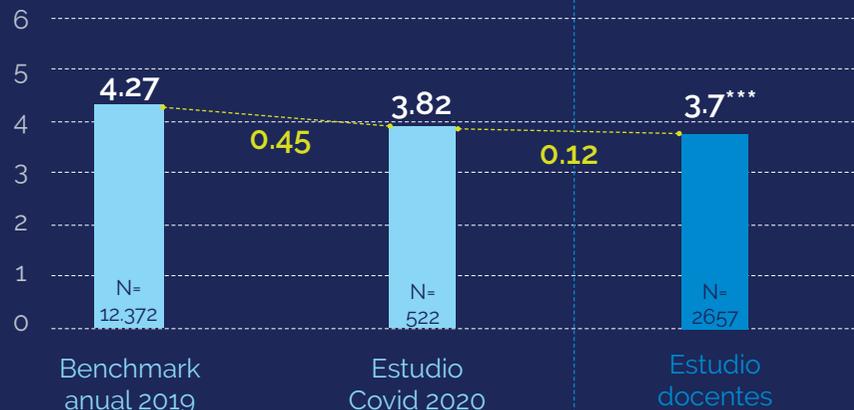
El engagement laboral es un buen indicador de bienestar en el trabajo, debido a que también involucra emociones positivas asociado al trabajo.

Las personas que sienten mayores niveles de engagement laboral se sienten más inspirados por lo que hacen, lo que los lleva a ser más creativos y actuar de forma más proactiva en sus espacios de trabajo.

RESULTADOS DE ENGAGEMENT: Comparativo con benchmark

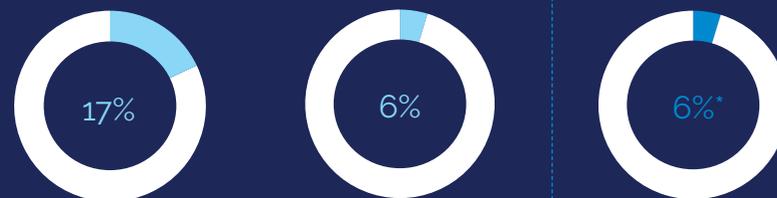
PROMEDIO ENGAGEMENT:

Puntaje promedio en una escala que va desde el 0 (Nunca siente engagement) al 6 (Siempre siente engagement).



TOTAL ENGAGEMENT:

Proporción de personas en estados extremos de activación, propio de quienes sienten mayor pasión por el trabajo que realizan.



Por primera vez, los resultados de este estudio exploran los niveles de engagement laboral de docentes. Por lo tanto, aquí se contrastan los resultados de docentes con los resultados de estudios anteriores, que reflejan la realidad de trabajadores en empresas e instituciones públicas dedicadas a actividades distintas a la docencia, tanto durante como previo a la pandemia.

Al comparar los resultados, es posible concluir que los docentes reportan un **promedio de engagement** menor al Benchmark Anual 2019 -construido a través de distintos perfiles de trabajadores encuestados durante el periodo 2019- e incluso reportan un promedio levemente menor a los resultados obtenidos durante el Estudio Covid -realizado en abril del año 2020- que ya reflejaban el impacto negativo del aislamiento forzado en diversos perfiles de trabajadores (<https://www.circularhr.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-agotamiento-covid.pdf>).

Al mismo tiempo, la proporción de Total Engagement de docentes resulta muy menor a la del Benchmark Anual 2019, pero no se diferencia del resultado del Estudio Covid.

* Diferencia es estadísticamente significativa a un 95% nivel de confianza respecto del Benchmark 2019.
 ** Diferencia es estadísticamente significativa a un 95% nivel de confianza respecto de Estudio Covid 2020.
 *** Diferencia es estadísticamente significativa a un 95% nivel de confianza respecto del Benchmark 2019 y el Estudio Covid 2020.

RESULTADOS DE ENGAGEMENT: Comparativo con benchmark

Al comparar el nivel de engagement de docentes con los de otras profesiones, tanto durante la pandemia como previo a la pandemia, el resultado sigue siendo significativamente más bajo.

Estos datos sugieren el importante efecto de la situación actual sobre la labor de docentes y de las dificultades que han debido enfrentar para adaptarse a una modalidad de enseñanza más desafiante y exigente. Si bien distintos tipos de profesionales han debido hacer esta adaptación, pareciera que el efecto ha resultado ser más profundo para el grupo docente.



¿Qué es el agotamiento laboral?



Sensación de **desgaste** y **fatiga crónica** asociados al estrés, que dificulta la activación en el trabajo y el logro de niveles estables de desempeño. En niveles extremos y sostenidos en el tiempo, puede llevar a que las personas desarrollen sintomatología clínica como el Burnout laboral.

El agotamiento laboral es el resultado de un desbalance entre el nivel de desafío y exigencia que estamos enfrentando y la cantidad de herramientas que tenemos a disposición.

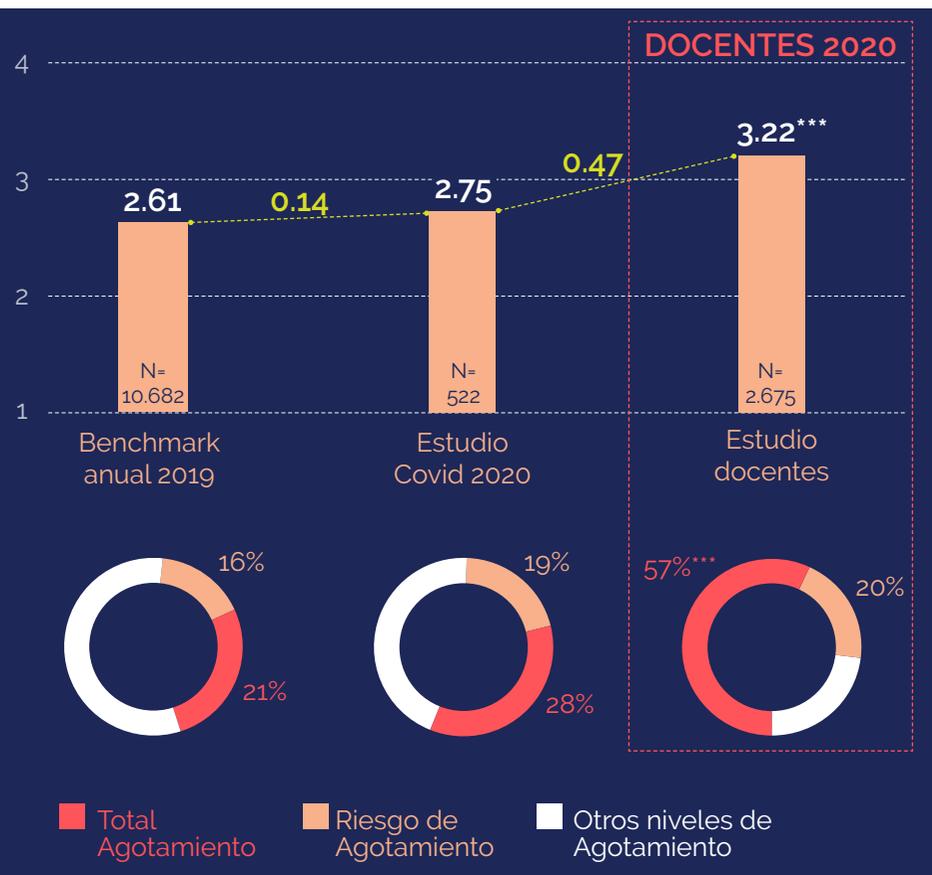
El estrés es una de las consecuencias causada por este desbalance, que cuando se mantiene por periodos prolongados, influye sobre la salud de las personas.

El agotamiento constituye el elemento central del Síndrome del Burnout: caracterizado por niveles extremos de agotamiento, desconexión mental respecto a los resultados del trabajo y sensación de pérdida de eficacia personal. A mayor nivel de agotamiento, más probable es desarrollar los otros aspectos del Síndrome y caer en estados de desgaste laboral extremos.

RESULTADOS DE AGOTAMIENTO: Comparativo con benchmark

PROMEDIO AGOTAMIENTO:

Puntaje promedio en una escala que va desde el 1 (Mínimo Agotamiento) al 4 (Máximo Agotamiento).



TOTAL AGOTAMIENTO:

Proporción de personas en estado extremo de desgaste, caracterizado por la sensación de fatiga crónica.

RIESGO AGOTAMIENTO:

Proporción de personas que están en vías de llegar a estados extremos de desgaste.

Al igual que con los resultados de engagement, también esta es la primera vez que se exploran los niveles de agotamiento laboral en docentes. Por tanto, aquí se contrastan los resultados de docentes con los de estudios realizados anteriormente, los cuales reflejaban la realidad de trabajadores en empresas e instituciones públicas no dedicados a actividades de docencia, tanto durante como antes de la pandemia.

Al comparar los resultados obtenidos en docentes con los resultados de estudios anteriores, es posible establecer que su promedio de agotamiento es drásticamente y preocupantemente superior a lo visto en el Benchmark Anual 2019 -construido a través de distintos perfiles de trabajadores encuestados durante el periodo 2019- y al promedio de agotamiento detectado en los resultados obtenidos durante el Estudio Covid -realizado en abril del año 2020- que ya reflejaban el impacto negativo del aislamiento forzado en diversos perfiles de trabajadores (<https://www.circularhr.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-agotamiento-covid.pdf>).

Al mismo tiempo, la proporción de Total Agotamiento de docentes resulta tremendamente superior a la del Benchmark Anual 2019 y del Estudio Covid, llegando a conformar más de la mitad de la muestra de docentes.

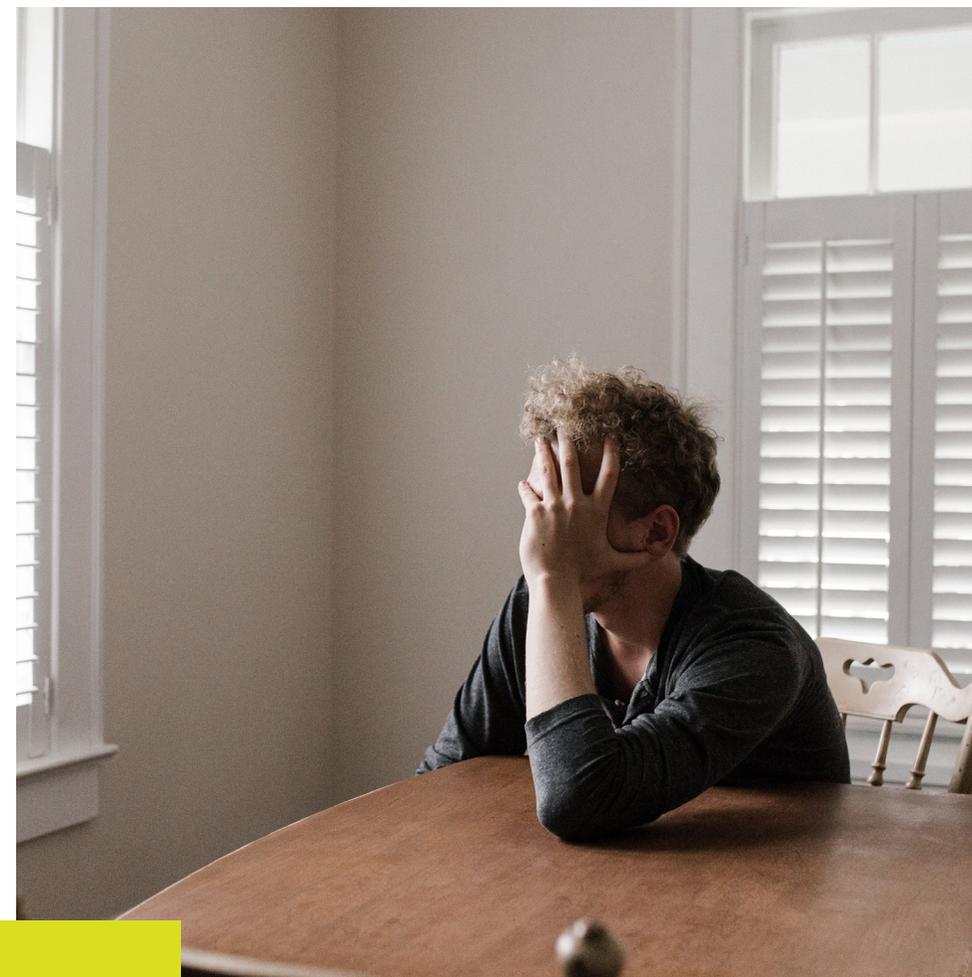
* Diferencia es estadísticamente significativa a un 95% nivel de confianza respecto del Benchmark 2019.
 ** Diferencia es estadísticamente significativa a un 95% nivel de confianza respecto de Estudio Covid 2020.
 *** Diferencia es estadísticamente significativa a un 95% nivel de confianza respecto del Benchmark 2019 y el Estudio Covid 2020.

RESULTADOS DE AGOTAMIENTO: Comparativo con benchmark

Al comparar el nivel de agotamiento laboral de docentes con los de otras profesiones, tanto durante como previo a la pandemia, el resultado resulta alarmante.

Esto da cuenta no sólo del potencial efecto de la adaptación forzada a una modalidad de enseñanza online, sino que sugiere que **el nivel de agotamiento basal de los docentes**, incluso previo a la llegada de la pandemia, pudo haber sido **significativamente superior al de otras profesiones**.

Este alto nivel de desgaste detectado puede estar relacionado a una mayor dificultad para generar espacios de desconexión y relajación, pilares básicos para una recuperación efectiva. Además, el nuevo contexto involucra un alto nivel de presión adicional para los docentes, causado por el estrés tecnológico y la incertidumbre respecto a la situación doméstica propia y de sus alumnos, el avance de la pandemia, las dificultades del aislamiento y la salud de su entorno.



Sección 2: RESULTADOS EXPERIENCIA TELETRABAJO EN AISLAMIENTO



RESULTADOS

1

He contado con suficiente capacitación y/o apoyo para el uso de herramientas tecnológicas (TIC) para el proceso educativo.



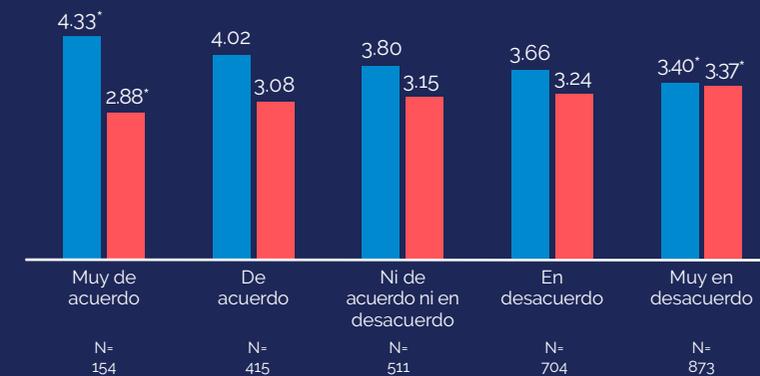
2

Las instancias de capacitación y/o apoyo entregadas por el establecimiento para el uso de TIC ha sido de utilidad durante esta crisis sanitaria para desarrollar mejor procesos de enseñanza a distancia.



3

En mi establecimiento, nos han entregado recursos para poder realizar el trabajo a distancia (Internet, disponibilidad de espacio seguro para trabajar, recursos educativos para enviar a los estudiantes, etc).



■ Promedio Agotamiento ■ Promedio Engagement

* Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza entre las variables seleccionadas.

RESULTADOS

La mayoría de las/os docentes perciben que

no han recibido suficientes capacitaciones en relación con las TIC, las instancias de capacitación existentes **no han sido de utilidad** para el desarrollo de mejores procesos educativos a distancia y sus establecimientos **no han entregado recursos** para poder realizar el trabajo de forma remota.

En esta línea, los niveles de engagement reportados son significativamente mayores en quienes sí cuentan con los recursos para realizar el trabajo a distancia y en quienes han contado con suficientes capacitaciones en el uso de herramientas TIC. Más aún, sus niveles de agotamiento son considerablemente menores en comparación con aquellos que no perciben contar con suficientes recursos ni capacitaciones.

Lo anterior refleja la importancia de que los establecimientos y respectivos equipos directivos y sostenedores otorguen los recursos necesarios para que las/os docentes puedan realizar el proceso educativo de forma adecuada, dado que la ausencia de éstos se asocia a una baja activación y elevado agotamiento, afectando con ello el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto es clave, ya que las instituciones son los principales facilitadores e impulsores de recursos (habilidades, conocimientos, oportunidades) en el trabajo de las personas.

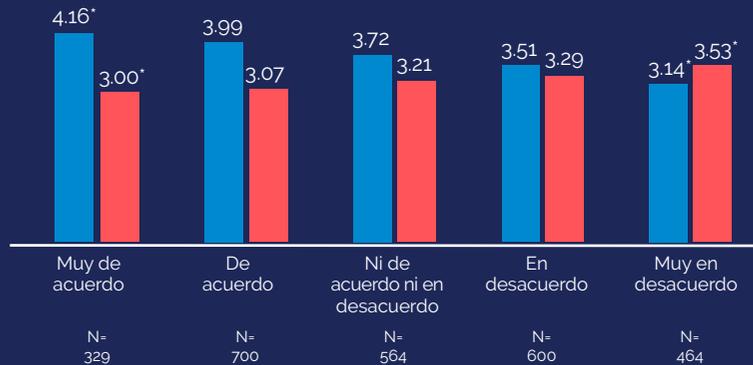


de las/os docentes encuestados sienten que **ha recibido suficiente capacitación y/o apoyo** para el uso de herramientas tecnológicas (TIC) para el proceso educativo.

RESULTADOS

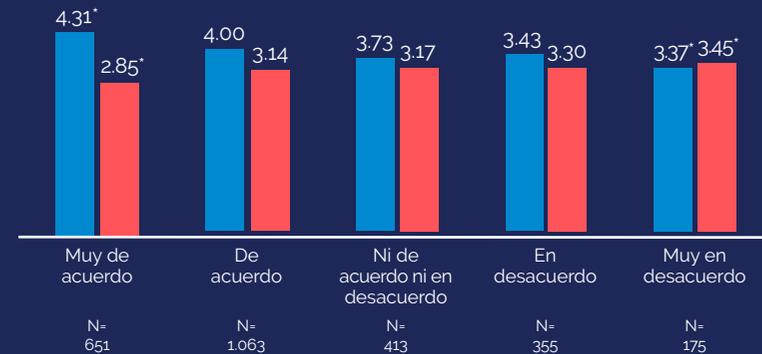
4

Mi entorno laboral toma en consideración las dificultades que implica el teletrabajo y aislamiento forzado (labores familiares, domésticas, etc.).



5

En mi establecimiento, se han definido lineamientos claros para el trabajo pedagógico con los estudiantes durante la crisis sanitaria (ejemplos: cómo se van a contactar con los estudiantes, cuál será el medio, frecuencia, tipo de actividades, etc.).



■ Promedio Agotamiento ■ Promedio Engagement

* Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza entre las variables seleccionadas.

RESULTADOS

Un eje clave para **disminuir la incertidumbre** es la capacidad de **generar lineamientos y estructuras** dentro de las cuales las personas se puedan desenvolver. Favorablemente, la mayoría de las/os docentes señalan que **sí han contado con lineamientos desde los distintos establecimientos educacionales**, lo que se asocia a **mejores niveles de engagement y agotamiento**.

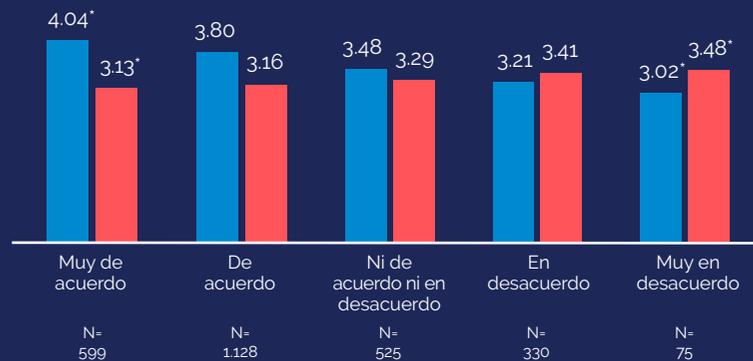
Si se profundiza un poco más en este punto, es posible indicar que medidas tales como: establecer horarios definidos, formatos comunes, objetivos y normas claras para el contacto con alumnos, favorecen el nivel de compromiso de los profesores con su labor, pues encuadra y valida su quehacer y les ofrece certezas que, dado el contexto de teletrabajo, se han desdibujado progresivamente. Si estos lineamientos y organizaciones internas, a su vez, consideran las variables de responsabilidades personales, responsabilidades múltiples y paralelas que las/os docentes mantienen al tener que desarrollar su trabajo en el hogar, el nivel de engagement se ve incrementado y su agotamiento disminuido.

Si bien igual cantidad de docentes reportan recibir consideración en sus dificultades asociadas al teletrabajo en relación a los que no han recibido esa consideración, **los niveles de engagement y agotamiento muestran un mejor resultado en quienes sí han sentido que estas dificultades han sido tomadas en cuenta.**

RESULTADOS

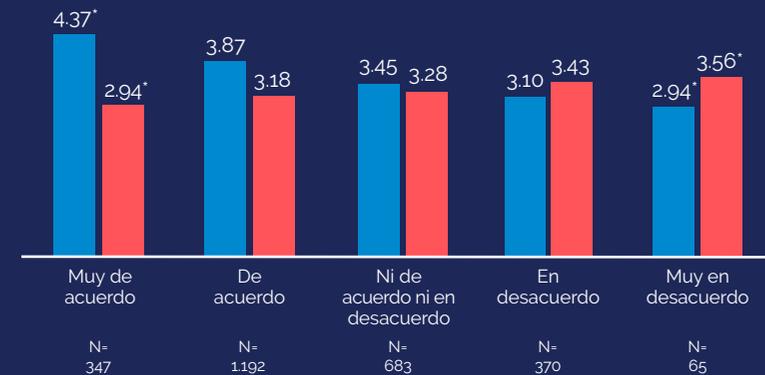
6

Cuento con las habilidades y competencias tecnológicas para implementar educación a distancia.



7

Durante este tiempo de trabajo remoto, he contado con metodologías y recursos para enseñar y desarrollar habilidades en mis estudiantes.



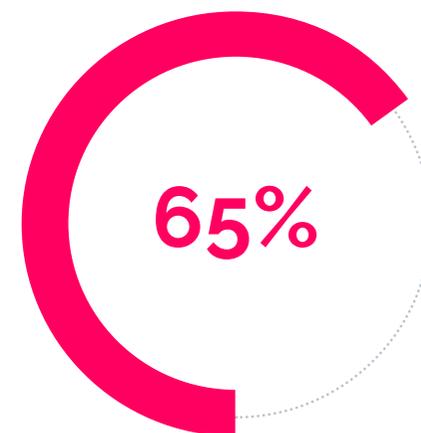
■ Promedio Agotamiento
 ■ Promedio Engagement

* Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza entre las variables seleccionadas.

RESULTADOS

Las habilidades y competencias tecnológicas representan una característica muy importante en el contexto del teletrabajo. En este ámbito, **la mayoría de las/os docentes percibe contar con estas habilidades y competencias.** Estas diferencias también se asocian a los niveles de engagement y agotamiento; **quienes sí cuentan con las competencias presentan mejores resultados que aquellos que no las presentan.**

En la misma línea, la mayoría de las/os docentes señalan que han contado con metodologías y recursos para enseñar y desarrollar habilidades en sus estudiantes en el contexto del teletrabajo, siendo este grupo el que mayor nivel de engagement y menor nivel de agotamiento reporta.

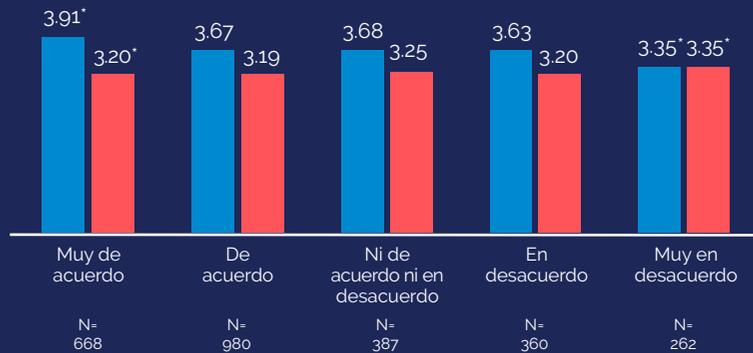


de las/os docentes encuestados manifiesta que **cuenta con las habilidades y competencias tecnológicas** para implementar educación a distancia.

RESULTADOS

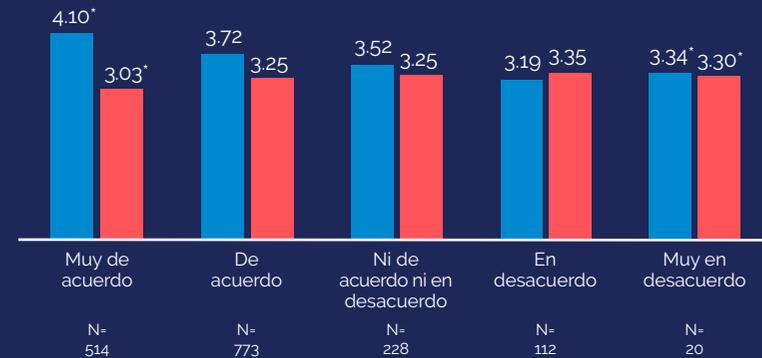
8

Cuento con las herramientas institucionales necesarias para comunicarme con los estudiantes (ejemplo: página web, sala de clases virtual, correo institucional).



9

Tengo claridad de los criterios para el uso de las herramientas institucionales de comunicación con estudiantes (ejemplo: frecuencia de contacto, formato de envío de información, etc). (Pregunta Filtrada)



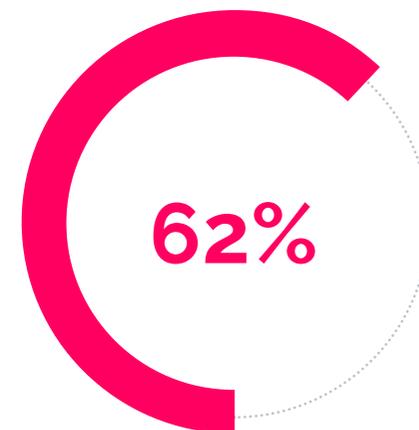
■ Promedio Agotamiento ■ Promedio Engagement

* Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza entre las variables seleccionadas.

RESULTADOS

La mayoría de las/os docentes señala contar con herramientas de comunicación institucionales y con sus criterios de utilización para relacionarse con estudiantes. Esto se asocia directamente con los niveles de energía reportados: quienes no cuentan con las herramientas y quienes no tienen claridad sobre los criterios para su uso, presentan menores niveles de engagement y mayores niveles de agotamiento.

Lo anterior sugiere que los recursos y criterios son un estándar mínimo con el cual necesitan contar las/os docentes. Si bien éstos no aseguran su activación y entusiasmo, sí los protege de mayores niveles de desgaste y agotamiento. Nuevamente se presenta la importancia de contar con una institución que otorgue los recursos y herramientas (entendidos como capacitaciones, lineamientos, herramientas de comunicación, recursos físicos y monetarios, criterios claros) necesarias para que las personas puedan realizar su trabajo de forma certera.

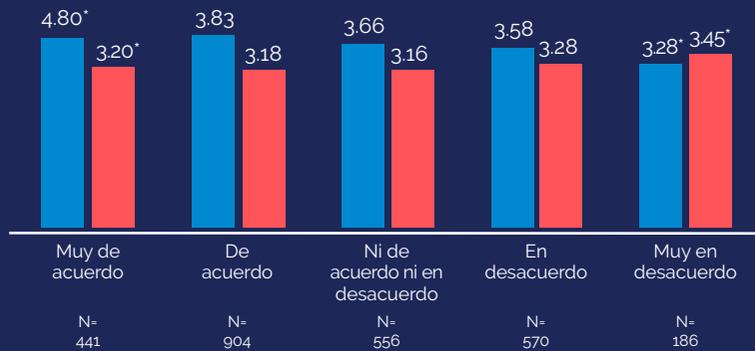


de las/os docentes encuestados dice contar con las herramientas institucionales necesarias para comunicarse con sus estudiantes, como por ejemplo: página web, sala de clases virtual, correo institucional, etc.

RESULTADOS

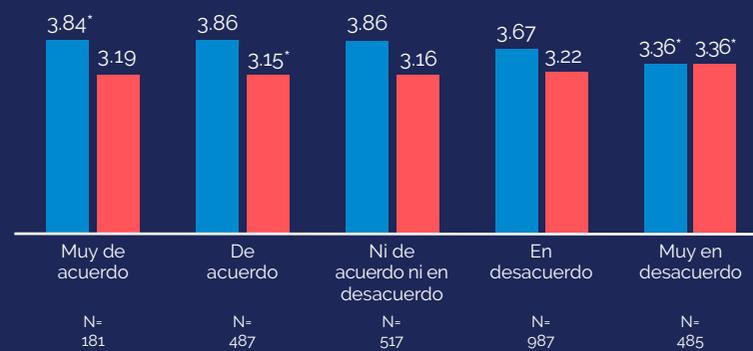
10

Mis estudiantes cuentan con recursos básicos tales como: vivienda, alimentación, agua, luz, etc.



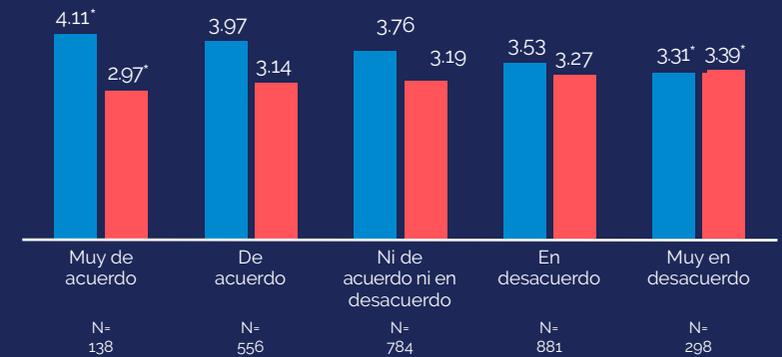
11

Mis estudiantes cuentan con los recursos y herramientas para participar en las clases a distancia (internet, computador, celular, etc).



12

Mis estudiantes tienen las competencias necesarias para utilizar la tecnología como medio de aprendizaje.



■ Promedio Agotamiento ■ Promedio Engagement

* Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza entre las variables seleccionadas.

RESULTADOS

La mayoría de las/os docentes señala **contar con herramientas de comunicación institucionales y con sus criterios de utilización** para relacionarse con estudiantes. Esto se asocia directamente con los niveles de energía reportados: quienes no cuentan con las herramientas y quienes no tienen claridad sobre los criterios para su uso, presentan menores niveles de engagement y mayores niveles de agotamiento.

Lo anterior sugiere que los recursos y criterios son un estándar mínimo con el cual necesitan contar las/os docentes. Si bien éstos no aseguran su activación y entusiasmo, sí los protege de mayores niveles de desgaste y agotamiento. Nuevamente se presenta la importancia de contar con una institución que otorgue los recursos y herramientas (entendidos como capacitaciones, lineamientos, herramientas de comunicación, recursos físicos y monetarios, criterios claros) necesarias para que las personas puedan realizar su trabajo de forma certera.

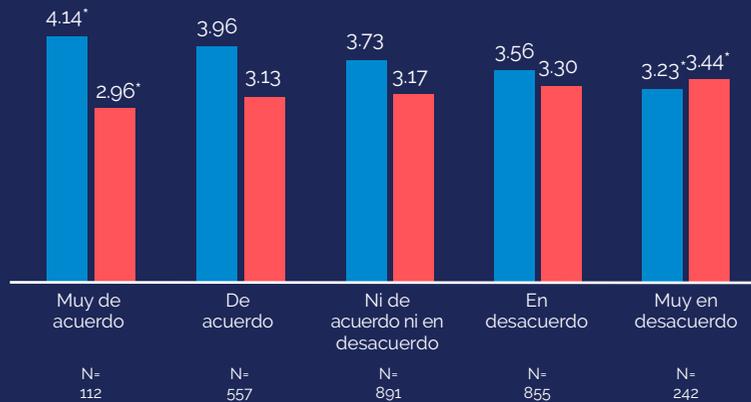


de los docentes encuestados cree que sus estudiantes **cuentan con los recursos y herramientas necesarios** para participar en las clases a distancia (internet, computador, celular, etc).

RESULTADOS

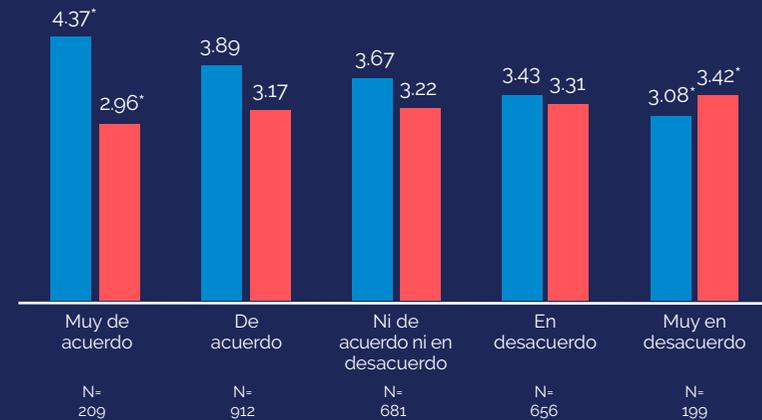
13

Mis estudiantes cuentan con una persona adulta que los apoye escolarmente durante la crisis sanitaria.



14

Mis estudiantes han cumplido con las actividades escolares que les he enviado, en la medida que su situación personal se lo ha permitido.



■ Promedio Agotamiento ■ Promedio Engagement

* Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza entre las variables seleccionadas.

RESULTADOS

La mayoría de las/os docentes percibe que sus estudiantes no cuentan con suficiente apoyo por parte de un adulto en su hogar que contribuya en su aprendizaje. Estas/os docentes presentan peores niveles de engagement y agotamiento que aquellos que perciben una mayor cercanía de una persona adulta en el desarrollo escolar de sus estudiantes.

Esta falta de apoyo responde a realidades diversas en los hogares de nuestro país y muestra una clara asociación con el nivel de engagement de las/os docentes y en menor medida también con su agotamiento. El contexto de pandemia ha ampliado la responsabilidad de la educación en mayor medida hacia las familias, lo que en algunos casos ha encontrado una respuesta amplia y satisfactoria. No obstante en otros casos y por razones diversas, este apoyo ha sido menor, lo que amplía la brecha de las desigualdades y corresponde a otro foco de intervención de política pública.

En relación al cumplimiento de las actividades escolares, la mayoría de las/os docentes señalan que sus estudiantes sí las cumplen. Acá se observan diferencias importantes en los niveles de energía de las/os docentes, ya que éstos muestran un engagement considerablemente más alto que aquellos que perciben que sus estudiantes no cumplen con las actividades escolares asignadas.



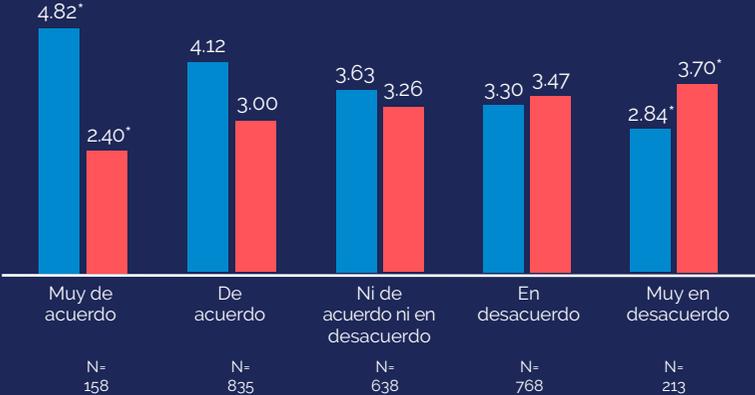
de las/os docentes encuestados reporta que sus estudiantes cuentan con una persona adulta que los apoye escolarmente durante la crisis sanitaria.

Este escenario plantea la urgencia de migrar hacia metodologías de enseñanza menos dependientes de la intervención de un adulto y más asociados a la autonomía de los alumnos.

RESULTADOS

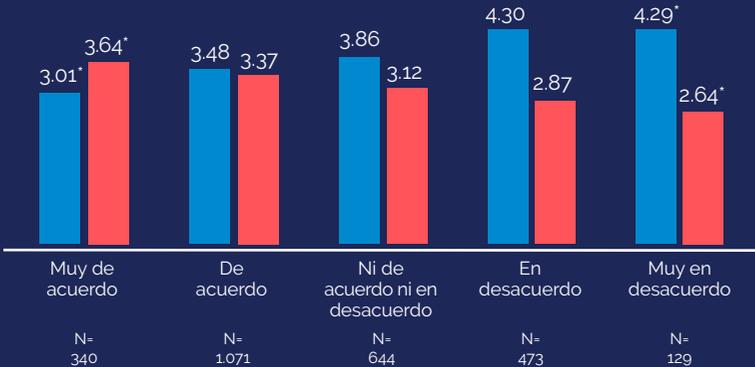
15

Durante el período de trabajo en casa, he logrado manejar adecuadamente mis emociones.



16

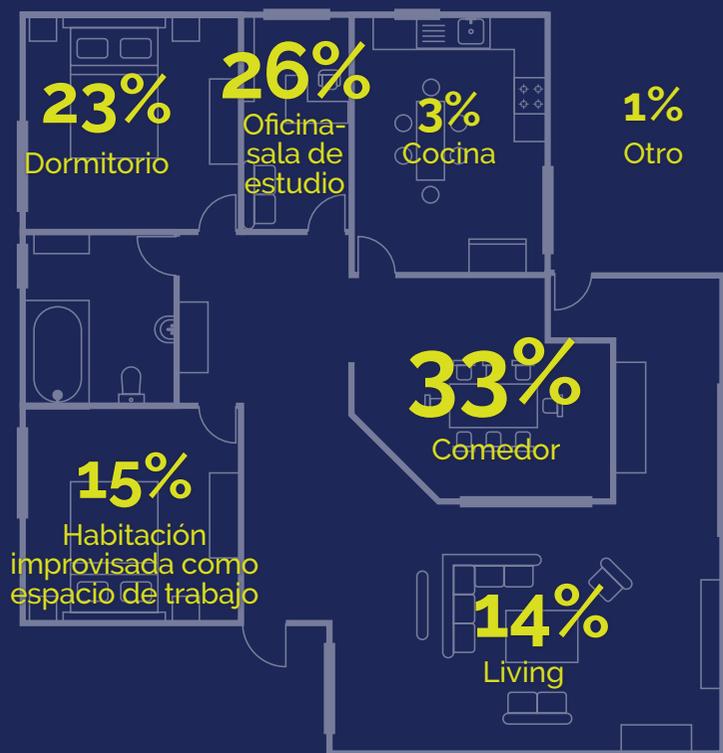
Durante este tiempo de pandemia, el trabajo ha exacerbado mis emociones negativas.



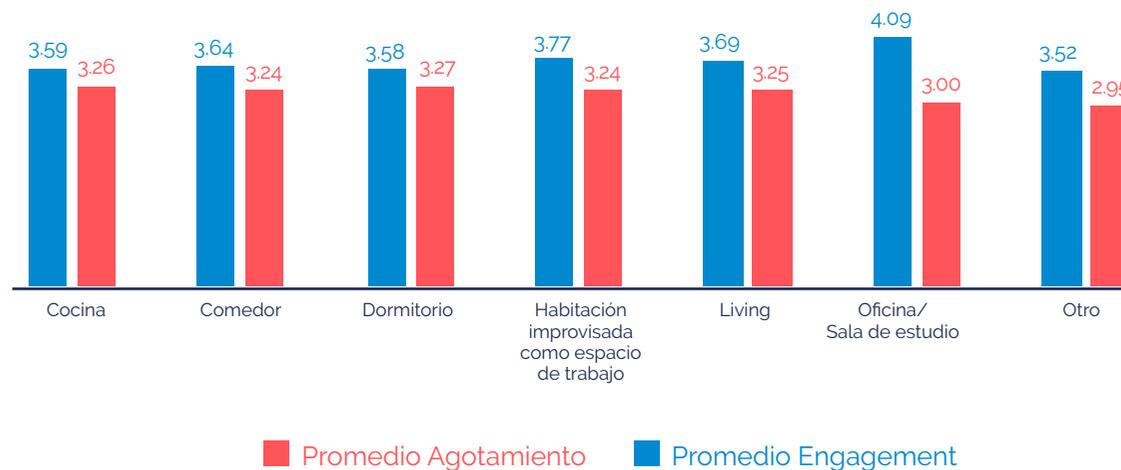
■ Promedio Agotamiento ■ Promedio Engagement

* Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza entre las variables seleccionadas.

¿Dónde se está realizando el teletrabajo?

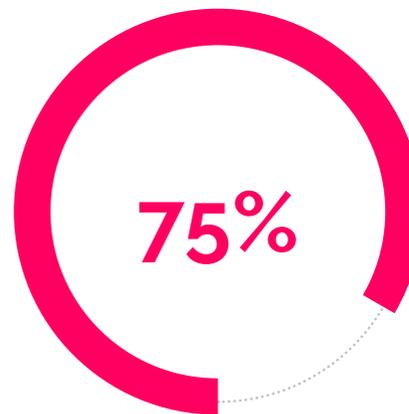


¿En qué lugar o espacio físico realizas tu teletrabajo la mayor parte del tiempo?



¿Dónde se está realizando el teletrabajo?

El **10%** de las personas encuestadas señalan que realizan su teletrabajo en una **oficina/sala de estudio**, mientras que un **15%** cuenta con una **habitación improvisada como espacio de trabajo**.



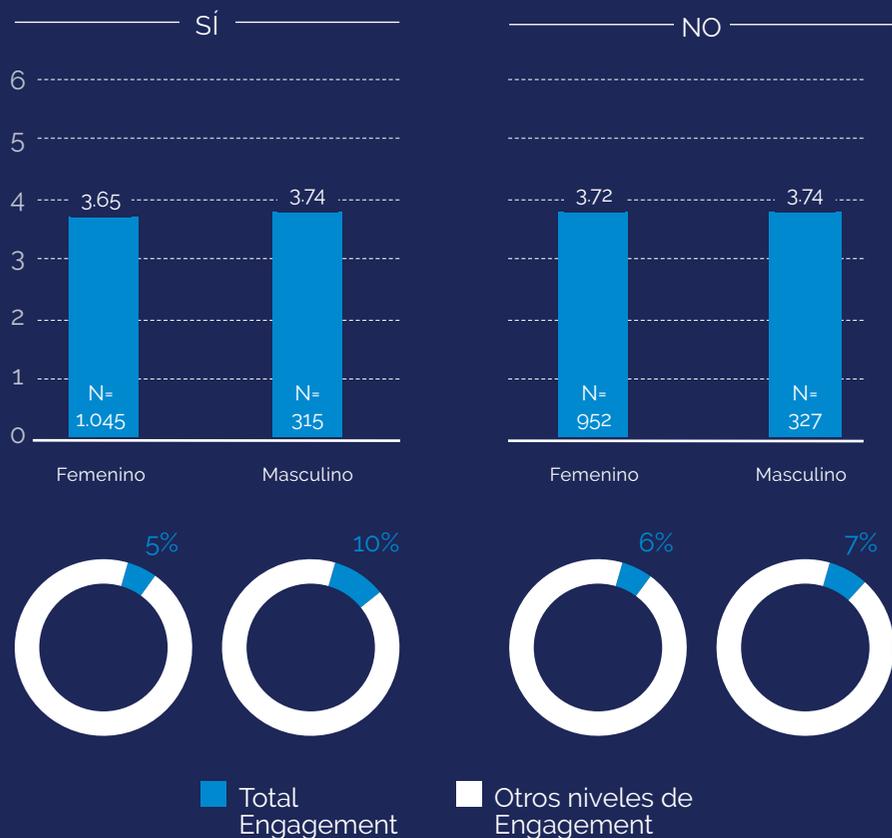
Esto implica que un **75%** de las/os docentes **no cuentan con un espacio exclusivo para trabajar**.

Lo anterior podría converger en la aparición de distractores, incomodidades, desatención por los objetivos, e incluso, la aparición de problemas físicos dados los espacios poco ergonómicos en los cuales trabajan. Todos estos elementos pueden actuar como fuentes de demandas o estresores para quienes realizan trabajo desde sus hogares, generando malestar y pérdida de productividad. Es por esto que **la capacidad de optimizar las condiciones físicas que permitan trabajar de manera productiva desde el hogar, se debe transformar en un importante desafío a futuro para las instituciones y las personas.**

¿Existen diferencias en engagement y agotamiento según género y presencia de niñas/os en el hogar?

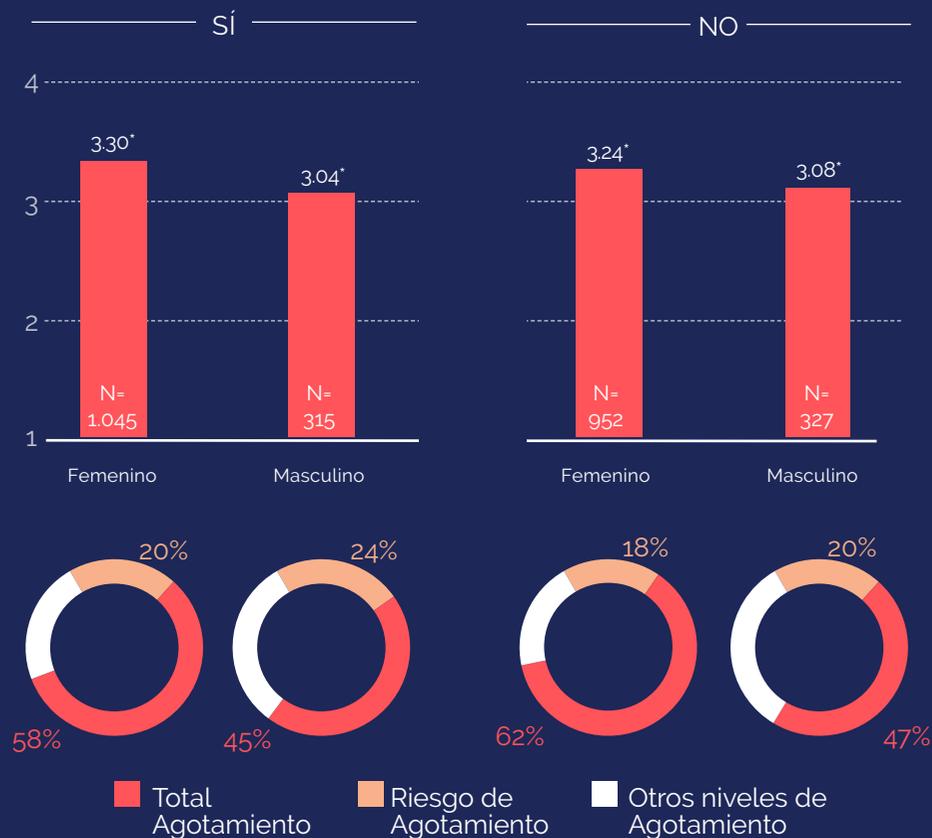
ENGAGEMENT

¿Hay niñas/os en tu hogar?



AGOTAMIENTO

¿Hay niñas/os en tu hogar?



*Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza.

Existiendo o no niñas/os en el hogar, los géneros femenino y masculino solo muestran diferencias significativas en sus niveles de agotamiento. Específicamente, **el género femenino reporta un nivel de agotamiento mucho mayor.**

Es posible que estas diferencias sean resultado de los roles socialmente impuestos para ambos géneros, en donde se asigna la mayoría de la responsabilidad de crianza y cuidado de los hijos/as al género femenino, como también el cuidado y mantención del hogar.

Frente a ello, es importante destacar que **las diferencias sociales de género continúan replicándose en el contexto de teletrabajo.**



Sección 3: CONCLUSIONES DEL ESTUDIO



Conclusiones

Los resultados obtenidos en el contexto de teletrabajo en tiempos de COVID-19 revelan un **bajo nivel de engagement** al compararlo con los datos de trabajadores dedicados a actividades distintas a la docencia, tanto antes como durante la pandemia.

Bajos niveles de engagement pueden tener claras implicancias para la proactividad, creatividad, desempeño y productividad de los/las docentes.

Los resultados obtenidos también revelan un **alarmantemente alto nivel de agotamiento** al compararlos con trabajadores dedicados a actividades distintas a la docencia, tanto antes como durante la pandemia.

Altos niveles de agotamiento durante periodos sostenidos de tiempo pueden llevar a las personas a expresar sintomatología clínica asociada al Síndrome del *Burnout*, reflejado en agotamiento crónico, pérdida de eficacia personal y desconexión de los objetivos laborales.

Las y los docentes establecen un aumento en su carga laboral y junto a ello un aumento en los tiempos dedicados a llevar a cabo estas labores. Frente a ello es importante que las instituciones generen espacios y condiciones que faciliten el trabajo de las/os docentes, ya sea entregando herramientas, metodologías, facilidades o apoyo y espacios de recuperación, dado que no solo se encuentra en riesgo la integridad y salud de las y los profesores, sino que también la calidad de la enseñanza que reciben las y los alumnos.

Conclusiones

El manejo inadecuado de las emociones aparece como uno de los principales factores que gatillan el agotamiento en las/os docentes. Esto da cuenta de que las actuales condiciones en el contexto pandemia están causando un malestar profundo en las personas, donde se revela una falta de herramientas personales para enfrentarla. Frente a este escenario, resulta fundamental **formar a los equipos de trabajo en técnicas de autocuidado**, manejo emocional y recuperación efectiva, de modo de asegurar un máximo aprovechamiento de los tiempos de descanso.

La presencia de niñas/os en el hogar no se asocia a diferencias en los niveles de engagement y agotamiento. Sin embargo, al repetir el análisis incluyendo el género de las personas, los resultados reflejan claras diferencias: **quienes pertenecen al género femenino y tienen niñas/os en el hogar, reportan mayores niveles de agotamiento.**

Las diferencias en los resultados previamente referidos, dan cuenta de que los patrones culturales asociados al género continúan replicándose en el contexto de

teletrabajo y distanciamiento físico forzoso, generando una sobrecarga relacionada al cuidado de menores. Incluso, los resultados revelan que personas de género femenino sin niñas/os en el hogar, también reportan niveles de agotamiento mayores, lo que evidencia la influencia de los roles culturalmente establecidos respecto a las tareas del hogar. Esto es especialmente llamativo, pues no se habían detectado diferencias de agotamiento por género en los estudios anteriores.



FCH
FUNDACIÓN CHILE



educarchile
www.educarchile.cl



