



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE VILLA VICÚS Y KILÓMETRO 50, DISTRITO DE CHULUCANAS - MORROPÓN - PIURA

Martín Parihuamán-Aniceto

Piura, mayo de 2017

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa

Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura* (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una [licencia](#)
[Creative Commons Atribución-](#)
[NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

MARTIN PARIHUAMAN ANICETO

**NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE VILLA VICÚS
Y KILÓMETRO 50, DISTRITO DE CHULUCANAS-
MORROPÓN-PIURA**



UNIVERSIDAD DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

2017

APROBACIÓN

La tesis titulada: “Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas – Morropón -Piura” presentada por el Bach. Martín Parihuamán Aniceto, en cumplimiento con los requisitos para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, fue aprobada por el asesor, Mgr. Camilo García Gonzales y defendida el___ de mayo del 2017 ante el Tribunal integrado por:

.....
Presidente

.....
Informante

.....
Secretario

A Dios, por la vida y por cada una de las bendiciones que me ofrece a diario.

A mis abuelos, por su acompañamiento y sabios consejos.

A mi esposa, por su amor y apoyo incondicional.

A mis hijas, por ser el soporte y fortaleza de mi vida.

Martín

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud:

A la Universidad de Piura, por la oportunidad que me brindó en mi formación profesional y personal.

Al Mgtr. Camilo García Gonzales, por su asesoría y orientación en la elaboración de la presente investigación.

Al Mgtr. Juan Carlos Zapata Ancajima, por facilitarme las herramientas necesarias para el desarrollo de la investigación.

Al Mgtr. Luis Alvarado Pintado, por orientarme en el proceso y los resultados estadísticos vertidos en el estudio.

A la Lic. Denisse Madrid Sánchez, por sus orientaciones, sugerencias e información facilitada.

A Carola García Vilela, por las coordinaciones efectuadas en el marco del Programa de Graduación de la Maestría de Educación (PGME)

A los docentes y directivos de las instituciones educativas “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” de km.50; “Vicús” y 14634 de Villa Vicús, por las facilidades para la aplicación del instrumento de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN	05
1.1 Caracterización de la problemática	05
1.2 Formulación del problema	07
1.3 Objetivos de investigación	07
1.4 Justificación de la investigación	08
1.5 Antecedentes de la investigación	10
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	17
2.1 Teoría científica que sustenta la investigación	17
2.1.1 Teorías basada en el estímulo	17
2.1.2 Teorías basada en la respuesta	19
2.1.3 Teoría basada en la interrelación individuo-ambiente	20
2.2 Base conceptual de estrés	25
2.2.1 Definición de estrés	25
2.2.2 Tipos de estrés	28
2.2.3 Mitos sobre el estrés	30
2.2.4 Causas del estrés	31

2.2.5 Fases de síndrome general de adaptación o del estrés	36
2.2.6 Síntomas del estrés	37
2.2.7 Consecuencias del estrés	38
2.2.8 Prevención del estrés	39
2.2.9 Estrés laboral	41
CAPÍTULO III : METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	49
3.1 Tipo de investigación	49
3.2 Diseño de investigación	50
3.3 Población y muestra	52
3.4 Variables de investigación	53
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.6 Procedimiento de análisis de resultados	58
CAPÍTULO IV : RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	61
4.1 Contexto de investigación	61
4.2 Descripción de resultados	63
4.4 Discusión de resultados	86
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	103
Anexo 1 : Matriz general de investigación	104
Anexo 2 : Matriz del problema de investigación	105
Anexo 3 : Instrumento de recolección de datos	106
Anexo 4 : Ficha de validación de antecedente	110

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 : Género de los docentes	64
Tabla 2 : Nivel educativo en el que laboran los docentes	65
Tabla 3 : Años de servicio de los docentes	66
Tabla 4 : Nivel de estrés por ansiedad que presentan los docentes	68
Tabla 5 : Nivel de estrés por depresión	70
Tabla 6 : Nivel de estrés por creencias desadaptativas	72
Tabla 7 : Nivel de estrés por presiones	74
Tabla 8 : Nivel de estrés por desmotivación	76
Tabla 9 : Nivel de estrés por mal afrontamiento	78
Tabla 10 : Nivel de estrés que presentan los docentes	80
Tabla 11: Medias de las dimensiones según el género	81

Tabla 12: Medias de las dimensiones del estrés
Según el nivel donde
labora. 83

Tabla 13: Medias de la dimensión del estrés
según años de
experiencia 84

LISTA FIGURAS

	Pág.
Figura 1 : Género de los docentes	64
Figura 2 : Nivel educativo en el que laboran los docentes	65
Figura 3 : Nivel de estrés por ansiedad de los docentes	69
Figura 4 : Nivel de estrés por depresión que presentan los docentes	71
Figura 5 : Nivel de estrés por creencias desadaptativas de los docentes.	72
Figura 6 : Nivel de estrés por presiones de los docentes	75
Figura 7 : Nivel de estrés por desmotivación de los docentes	77
Figura 8 : Nivel de estrés por mal afrontamiento	79
Figura 9 : Nivel de estrés que presentan los docentes	80
Figura 10: Nivel de estrés según sexo del docente	82
Figura 11: Nivel de estrés según nivel donde labora el docente	83
Figura 12. Nivel de estrés según años de experiencia	85

INTRODUCCIÓN

El tema de estudio está centrado en uno de los principales malestares que afrontan los docentes del siglo XXI, debido a las exigencias del mundo globalizado, y que muchas veces es difícil de detectar, nos referimos al estrés; un mal al que en ocasiones no se le otorga la atención y tratamiento debido, llegando a causar serios problemas psicológicos y físicos.

El objetivo se basa en determinar el nivel de estrés que presentan los docentes de tres instituciones educativas: I.E. N° 14634, I.E. Vicús de Villa Vicús y la I.E. Andrés Avelino Cáceres del km. 50, centros que pertenecen al distrito de Chulucanas-Morropón, lo cual resulta interesante, porque se mide el nivel de bienestar en los trabajadores de las organizaciones en general, utilizando indicadores que componen variables como: clima laboral y organizacional, las interrelaciones entre compañeros, las motivaciones, etc. En este caso se decidió describir el nivel de las 6 dimensiones más representativas del estrés: ansiedad, depresión, presiones, creencias des adaptativas, desmotivación y mal afrontamiento.

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, ya que se aplicó un instrumento sistemático, conocido como Escala ED-6 de Gutierrez, Moran, & Sanz (2005), el cual fue procesado con medias

estadísticas. Es una investigación no experimental y según el nivel de profundidad es descriptiva, ya que se identifican características de la variable estrés y sus dimensiones. El diseño de investigación corresponde al grupo no experimental, concretamente al denominado descriptivo simple. La población estuvo conformada por la totalidad de docentes que laboran en las instituciones educativas antes mencionadas, tanto del nivel primaria como secundaria, durante el año 2016, siendo esta muestra poblacional un total de 50 docentes.

El contenido de la investigación está organizado en cuatro capítulos. El primer capítulo corresponde al planteamiento de la investigación, en el que desarrolla la caracterización del problema referente al nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas, así como la justificación que argumenta su importancia como estudio, los objetivos planteados y la recopilación de antecedentes a nivel internacional y nacional.

En el segundo capítulo se sistematiza el marco teórico y conceptual en el que se basa la variable estrés y sus seis dimensiones, aquí se destacan las teorías más impactantes y los conceptos de diversos autores con la finalidad de conocer mejor las características de este mal silencioso.

El tercer capítulo, se describen los aspectos metodológicos de la investigación, la población y muestra, así como la operacionalización de las variables. También, se detallan las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar los datos.

En el cuarto capítulo, se presenta el procesamiento y análisis de los resultados de la investigación a partir de las variables sociodemográficas y las dimensiones representativas del estrés, así como la discusión de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas del estudio.

El estudio establece un aporte relevante en la comprensión de esta problemática que afecta la labor docente en el proceso de la enseñanza en nuestra región. La investigación también es un aporte importante de información para futuros estudios sobre el mismo tema y establecer comparativos.

El autor

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1 Caracterización del problema

En la realidad laboral de nuestros días, se llevan a cabo muchas actividades, y con la urgencia de realizarlas cada vez con mayor rapidez, en este mundo de cambios acelerados, donde todo va en aumento: las horas de trabajo, las exigencias, la presión de querer resultados inmediatos, etc., pueden originar serios problemas en las personas, más aún relacionadas con el desarrollo del trabajo. Esta situación no es ajena a los docentes, ya que en la actualidad se espera que no solo realicen labores académicas propias de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sino que también efectúen cargos administrativos y otros que no les corresponden, originando una sobrecarga laboral y emocional. Todo ello, sin tener en cuenta que tienen también una familia a la cual dedicarle tiempo, actividades que realizar para su crecimiento profesional, relaciones sociales que atender, etc. ; lo cual los obligaría a trabajar más horas, dormir menos, reducir el tiempo de sus actividades recreativas y físicas, etc., obteniendo como resultado el agotamiento físico y mental, la desmotivación, una actitud negativa frente al trabajo, mal humor, etc., dando pase al mal que aqueja al mundo globalizado llamado “estrés” (Llontop, 2015).

Esta problemática ha sido corroborada por Subaldo (2012), en una investigación presentada a la Universidad de Valencia, donde manifestó en sus conclusiones que:

Los profesores con alguna frecuencia se sienten agotada física y emocionalmente al final de la jornada laboral; experimentan que trabajar todo el día con personas les supone un gran esfuerzo y demasiada tensión, creen que están trabajando demasiado ya que desde la mañana se sienten fatigados al enfrentarse con el trabajo.

Oramas (2013) respaldó posteriormente la problemática mencionada, ya que en una de sus investigaciones sobre estrés laboral realizada en la Habana, obtuvo como resultado que el 31.9% de los docentes encuestados presentaban señales de estrés severo, el 25.3% se encontraba moderadamente estresado y solo el 7.2% no presentaba estrés. Además, en los resultados también se aprecia que existen varias condiciones de trabajo que el personal estudiado refirió se sentían ligeramente estresantes, como: las pobres perspectivas de promoción profesional (44% y 19.6%), el mantener la disciplina en clases (42.5% y 25.3%), la presión por parte de los padres (45.6% y 22.5%), los programas mal definidos o poco detallados (33.3% y 22.2%), las actitudes y comportamientos de otros maestros (41.4% y 18.5%), tener estudiantes extras por ausencia de maestros (36.7% y 16.3%) y el comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos (37.8% y 21.9%). Oramas (2013) también concluye que el 60.7% de docentes manifestaba haber presentado síntomas patológicos como señales de estrés, tales como: la cefalea, la falta de energía o decaimiento, el nerviosismo, intranquilidad, la irritabilidad y enfurecimientos. Con menor frecuencia aparecieron la acidez o ardor en el estómago, pérdida del apetito, los trastornos del sueño, palpitaciones o latidos irregulares del corazón y la fatiga o debilidad.

En el Perú, la situación de los maestros no es diferente; las bajas remuneraciones, el poco reconocimiento del rol docente, unido a una mala formación profesional, hacen que se presenten

alteraciones en el desempeño docente, esto conlleva a la tensión, desaliento, pesimismo e insatisfacciones que afectan seriamente la conducta y en ocasiones la salud física y emocional de los profesores. Así lo manifiesta Llontop (2015) en su última investigación sobre estrés laboral en docentes realizado en una universidad de Chiclayo, donde concluye que el 52.3% de los encuestados se sienten moderadamente estresados debido a cambios en la currícula, exigencias que demandan el uso de las TIC, presiones en el tiempo, etc. Y solo un 6.5% no consideran estar bajo presión o estrés.

Las instituciones educativas ubicadas en Villa Vicús y km. 50, del distrito de Chulucanas-Morropón, sujetos de nuestro estudio, presentan ciertas manifestaciones que nos indicarían un nivel bajo de motivación, además de considerar que su labor no produce grandes cambios en la sociedad y también apuntan a un clima poco agradable dentro de los salones de clase, si bien es cierto que dicha problemática no es a gran escala, surge la necesidad de investigar cuál es el nivel de estrés que presentan los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas – Morropón – 2016?

1.3 Objetivos de investigación

Esta investigación propone:

1.3.1 Objetivo general

Medir el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón - 2016

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de estrés por ansiedad que presentan los docentes.
- b) Determinar el nivel de estrés por depresión que presentan los docentes.
- c) Determinar el nivel de estrés por creencias desadaptativas que presentan los docentes.
- d) Determinar el nivel de estrés por presiones que presentan los docentes.
- e) Determinar el nivel de estrés por desmotivación que presentan los docentes.
- f) Determinar el nivel de estrés por mal afrontamiento que presentan los docentes.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se justifica porque resulta conveniente, relevante, novedosa y pertinente.

Es conveniente, porque existe una problemática asociada a la labor docente, la misma que es necesaria investigar porque sin duda, los síntomas que ocasiona el estrés (físicos y emocionales) influyen en el desempeño del profesor, tanto en el ámbito personal como profesional; situación que también repercute en la calidad de enseñanza, en la motivación de sus estudiantes, incluso en el

rendimiento escolar de los mismos. Además, se ha comprobado que existen docentes que no desarrollan todas las actividades que tienen programadas y que sus clases se convierten en un auténtico caos debido a su agotamiento físico y emocional (López, 2014).

Es relevante, porque el problema que se investigará es un factor que está amenazando el buen desempeño docente y por ende a la educación de calidad que tanto se busca. Además, es un tema que a pocos parece interesar, ya que cada vez son más los docentes que sienten que su trabajo y esfuerzo no es reconocido como debería, y que en muchas ocasiones se le exige hacer cosas que no le corresponden, incrementando sus niveles de estrés y presión laboral (Díaz, 2014).

Es novedosa, porque se encuentran pocos artículos de investigación y estudios realizados en el ámbito local que nos permitan conocer los factores causantes del estrés laboral en los docentes.

Es pertinente, porque uno de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional peruano es formar estudiantes que logren aprendizajes pertinentes y de calidad, otro de los objetivos es asegurar condiciones esenciales para el aprendizaje en los centros educativos que atienden las provincias más alejadas y vulnerables de la población nacional (Consejo Nacional de Educación, 2006) ; por ello, es necesario que la educación, en el ámbito local, alcance niveles de eficacia que únicamente pueden ofrecer aquellos docentes motivados, que presentan actitudes asertivas frente a sus estudiantes, que se sienten valorados, que se desenvuelven en un clima laboral favorable y con el menor índice de padecer presiones en el trabajo. Así, pues, por medio de este estudio se pretende determinar el nivel de estrés laboral que presentan los docentes, cuyos resultados serán el punto de partida para futuras investigaciones.

Asimismo, la investigación se justifica porque tiene aportes teóricos que permitirán conocer y medir los factores causantes del

estrés y sus efectos en el plano laboral de los docentes, dando lugar a que las instituciones educativas tomen acciones adecuadas para resolver los problemas encontrados.

1.5 Antecedentes de estudio

Para esta investigación se toma como referencia los siguientes estudios:

1.5.1 Antecedentes internacionales

Barreda & Catalán (2012), realizaron un estudio titulado: “Técnicas y métodos para controlar el estrés docente”, el que presentaron en Fórum de Recerca N° 17.

El estudio corresponde a una investigación cuasi experimental, realizada a través de una encuesta transversal para recoger información utilizando un cuestionario compuesto por unos ítems de identificación iniciales y por ítems cerrados. Se realizó con el objetivo de: Comprobar si los docentes a los cuales se les administra el cuestionario presentan síntomas de estrés o tienen la necesidad de ser asesorados sobre ello y a partir de sus intereses crear un programa formativo. Se consideró una muestra de 23 docentes de un colegio público del Grao de Castelló.

En sus resultados, la investigación encontró que el 56% de los docentes presentan síntomas de estrés. Así mismo, se ha detectado que la gran mayoría de docentes tienen inquietudes por formarse en el tratamiento del estrés y que les preocupa cómo afrontarlo y cómo este repercute en el rendimiento académico de sus alumnos.

El antecedente resulta de utilidad porque proporciona información respecto a la problemática del estrés docente. Así mismo, entender que es necesario, tratar este tema en los contextos escolares, ya que repercute en el desempeño y clima laboral de los docentes, en su estado físico y emocional y en el rendimiento académico de sus alumnos.

Gomez, Guerrero, & Gonzales (2014), realizaron un estudio titulado: “Síndrome de Burnout docente. Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales”. Publicado en Boletín de Psicología N° 112 – noviembre 2014.

El estudio corresponde a una investigación cuasi experimental, realizada a través de un instrumento de elaboración propia (encuesta), para recoger datos sociodemográficos. Escala desencadenantes de estrés en profesores (EDEP, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-2005). Su objetivo fue: Relacionar y predecir el Síndrome de Burnout a partir de los desencadenantes del estrés laboral (fuentes de estrés). Se consideró una muestra de 152 docentes pertenecientes a distintas localidades extremeñas (Talarrubias, Llerena, Plasencia, Almendralejo, Azagua, Castuera, Badajoz).

En sus resultados, ponen en relieve que los profesores experimentan un nivel medio de Burnout y, que las fuentes de estrés que más le afectan al profesorado son la supervisión y la conducta del alumnado. Las mayores puntuaciones en despersonalización y en cansancio emocional corresponde al profesorado que tiene una experiencia laboral de 4-5 años y a los que superan los 20 años de ejercicio profesional. Los docentes que menos despersonalización y cansancio presentan acumulan menos de un año de experiencia profesional. El estudio concluye que, por lo general, los docentes presentan un nivel medio de estrés y de burnout y que las fuentes de estrés, que más les afectan son supervisión, alumnado y cooperación.

El antecedente resulta de utilidad porque proporciona información respecto a la problemática del estrés docente. También contribuye al conocimiento del Síndrome de Burnout y su relación con fuentes de estrés en el trabajo docente.

1.5.2 Antecedentes nacionales

Subaldo (2012), realizó un estudio titulado: “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”, la que presentó como tesis de doctorado a la Universidad de Valencia (España).

El estudio corresponde a una investigación enmarcada en un “paradigma emergente”, mixto que asume la posibilidad de llegar a una síntesis entre método cuantitativo y cualitativo considerándolos como complementarios, la misma que se realizó con el objetivo de centrarse en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Se consideró una muestra de 715 docentes de primaria y secundaria, correspondientes a tres distritos de Lima (Surquillo, Barranco, San Isidro). Los instrumentos aplicados fueron: Autobiografías profesionales, cuestionario de preguntas abiertas y cuestionario de preguntas cerradas.

En sus resultados, la investigación encontró que los profesores manifiestan sus dificultades en el excesivo número de alumnos por aula (50% tienen más de 41 alumnos en el aula), así como la necesidad de una atención personalizada, malas condiciones de la infraestructura educativa, algunos profesores con poco compromiso con la escuela, la falta de apoyo de las autoridades y padres de familia, como los problemas de conducta, indisciplina y aprendizaje de los alumnos.

En el estudio se concluye que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional. Por otra parte las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan desgaste e incluso rechazo a la profesión y, que llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente: como cansancio emocional. Los profesores con alguna frecuencia se sienten agotados física y emocionalmente al final de la jornada laboral, experimentan que trabajar todo el día

con personas les supone un gran esfuerzo y demasiada tensión, creen que están trabajando demasiado ya que desde la mañana se sienten fatigados al enfrentarse con el trabajo.

El antecedente resulta de utilidad porque proporciona información respecto a la problemática del estrés docente.

Díaz (2014), realizó una tesis titulada: “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013”, la que presentó como tesis de doctorado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).

El estudio corresponde a una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, se relacionó las variables Síndrome de Burnout con desempeño docente. Se realizó con el objetivo de: Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. Se consideró una muestra de 50 docentes que laboran en la facultad y 250 estudiantes pertenecientes al tercio superior. Los instrumentos aplicados fueron: La encuesta y el instrumento de test de medición del Síndrome de Burnout.

En sus resultados, la investigación encontró que los docentes presentan síntomas del Síndrome de Burnout, en un 64% en el nivel medio y el 18% de docentes presentan síntomas del Síndrome de Burnout de nivel alto. En la dimensión agotamiento emocional, el 62% de docentes presenta un nivel medio y el 16% presenta un nivel alto, lo que indica que los profesores se sienten emocionalmente agotados.

Así mismo, concluye que de los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que la presencia del Síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del Síndrome de

Burnout y un desempeño docente regular con tendencia a deficiente.

El antecedente resulta de utilidad porque proporciona información y datos respecto a la problemática del estrés docente.

Novoa (2016), realizó una tesis titulada: “Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico”, la que presentó como tesis de maestría a la Universidad de Piura (Perú).

El estudio corresponde a una investigación enmarcada dentro del paradigma de tipo positivista o empírico analítico. Es positivista porque los resultados son obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario previamente elaborado denominado ED-6. Según el carácter de la investigación es de tipo cuantitativo, dado que los datos serán interpretados estadísticamente. La modalidad de la investigación según su profundidad se denomina investigación descriptiva. Su objetivo fue: Identificar los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. Se consideró una muestra de 36 profesores de secundaria que laboran en el colegio San José de Monterrico. Los instrumentos aplicados fueron: Una encuesta previamente elaborada para estudios similares denominada Escala ED-6, que contiene 77 preguntas en seis dimensiones preestablecidas.

En sus resultados, la investigación concluye que la dimensión que tiene un mayor impacto en el nivel de estrés es la de creencias desadaptativas, seguida por las presiones y desmotivación. Así mismo concluye que dentro de la dimensión de creencias desadaptativas, las variables que denotan mayor potencial de generar situaciones de estrés docentes son en el orden de: La afirmación que la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar, seguido por el nivel de salario como factor motivado; el reconocimiento de la labor docente por

parte de la sociedad y la exigencia de los padres a los docentes, más allá de lo que estos pueden dar.

El antecedente resulta de utilidad porque proporciona un análisis de las causas que inciden en el estrés docente aportando herramientas para el análisis de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se explicará las teorías que fundamentan el estrés, empezando por las teorías reconocidas y aceptadas, para luego definir el estrés, sus factores, causas, consecuencias, tipos de estresores y sugerencias para su prevención. Se definirán además, el estrés laboral y el estrés docente, por último se caracterizarán las seis dimensiones del estrés que se medirán en el presente estudio.

2.1 Teorías científicas que sustentan la investigación

Para lograr una mejor comprensión del estrés, es importante analizar y reflexionar diversos modelos que lo aborden desde distintas perspectivas.

A continuación se expondrán los modelos más significativos:

2.1.1 Teoría basada en el estímulo

Holmes & Rahe (1967), citado en Guillén (2008), son los responsables del desarrollo de este enfoque, conocido también como “enfoque de sucesos vitales”, cuyos fundamentos defienden que las personas poseen ciertos límites de tolerancia al estrés, variando en cada individuo según sus características (temperamento, carácter, etc), cuando sobrepasa el límite, el estrés se hace

intolerable dando lugar a problemas tanto físicos como psicológicos.

Por lo expuesto anteriormente, se entiende que el estrés es externo al individuo, por tanto sus causas están fuera y en cuanto se desvanecen lo mismo sucede con él, pero si se extralimitan, los daños pueden ser permanentes (Llontop, 2016).

Sin embargo, esta teoría también ha tenido críticas. Una de ellas es el problema para delimitar cuáles son las situaciones que se consideran “estresantes” ya que para una persona una determinada situación puede resultar estresante , pero para las demás, poco o nada. Por ello en un intento por subsanar esta dificultad, se ha hecho diferencias entre los llamados “sucesos vitales mayores” y “sucesos menores”. El primero, se entiende como aquellos sucesos o experiencias objetivas que amenazan con alterar o perjudicar las actividades cotidianas del individuo, causando un reajuste y cambio en su conducta, que puede ser incluso, extraordinariamente traumáticos como por ejemplo: el matrimonio, el divorcio, el luto, la pérdida de trabajo, violaciones a la ley, etc. El segundo, se refiere a aquellos sucesos que ocurren diariamente y son menos impactantes sobre los individuos, pero a veces más frecuentes y próximos como: conflictos familiares, problemas económicos, disputas conyugales y amicales, etc. (Sandín & Chorot, 1993; citado en Guillén, 2008).

Finalmente, cabe resaltar que esta teoría le otorga gran importancia al ambiente y las situaciones sociales, por lo que se le conoce como perspectiva psicosocial del estrés. Asimismo, niega la esencia de la actividad humana, porque considera al ser humano incapaz de revolver situaciones que alteren el equilibrio o que pueda evolucionar a través del sacrificio y el esfuerzo. Sin embargo, agrega Llontop (2016), que “un aspecto importante de esta teoría es que permite a las empresas tomar acciones de prevención porque si las causas del estrés son externas y conocidas se pueden evitar”. (p. 17)

2.1.2 Teoría basada en la respuesta

Selye (1936), citado en Guillén (2008), es el máximo representante de esta teoría, y define al estrés como “una respuesta no específica del organismo ante las demandas hechas sobre él” (p. 11). Para Selye, cualquier estresor puede convertirse en un agente pernicioso para el equilibrio y la estabilidad del sistema homeostático del organismo, provocando así “estrés”. Agrega además Guillén (2008), que entre los estresores que considera Selye, se encuentra las variaciones de temperatura (calor, frío), las drogas, el ejercicio físico, entre otros., ya que suelen exigir respuestas que incrementan la demanda o necesidad de reequilibrarse.

Para Llontop (2016), la teoría de Selye, se basa en explicar que si un estímulo estresante permanece, aparece el Síndrome General de Adaptación (SGA, o estrés), definido como: "la suma de todas las reacciones inespecíficas del organismo consecutivas a la exposición continuada a una reacción sistemática del estrés" (p. 17).

En este “Síndrome General de Adaptación”, según Guillén, (2008) el organismo pasa por tres estadios universales de afrontamiento:

- a) La “reacción de alarma”: en la que el organismo toma las medidas para “luchar o abandonar”, esta etapa supone varios cambios físicos como: incremento del ritmo cardíaco, del ritmo respiratorio, de la presión sanguínea, dilatación de las pupilas, tensión de los músculos, etc.
- b) La “resistencia o adaptación”: una vez finalizada la lucha o la huida, el organismo recupera su funcionamiento normal, restableciéndose del gran desgaste de energías físicas y emocionales, pero si el peligro persiste, sigue un segundo estadio de adaptación, llamado “fase de resistencia”. Sin embargo, ningún organismo puede

mantener esta condición de excitación durante demasiado tiempo.

- c) Fase de “agotamiento”: si el estresor continúa, se produce lo que Selye (1936), citado en Guillén (2008) denominó el “Síndrome General de Adaptación”. En esta condición, el organismo no cuenta con el tiempo necesario para su recuperación, y comienza a ahogar sus energías físicas y mentales.

Como se ve, este enfoque supone entender el estrés en términos de respuesta. Asimismo, añade Guillén (2008) que el estrés puede estar asociado tanto a estímulos atractivos como desagradables (por ejemplo, la ausencia de estrés significaría la muerte).

2.1.3 Teoría basada en la Interacción Individuo- Ambiente

Kyriacou & Sutcliffe (1978), citado en Cuevas & García (2012), después de haber realizado un estudio, establecen ésta, donde enfatizan la relación entre la persona y su entorno, teniendo en cuenta dos componentes principales: el nivel en el que las actitudes y las capacidades de un trabajador logran satisfacer las demandas de la labor y el grado en que el ambiente de trabajo compensa las necesidades del trabajador, propiciando el estrés o desencaje en uno o ambos factores.

Al respecto, sobre esta teoría Rubio (2009) manifiesta que los estresores (entorno laboral) y los agentes personales (valores, actitudes, atribuciones, etc) se relacionan desencadenando la respuesta de estrés, de tal manera que la alteración de cualquiera de esos elementos repercuten en la respuesta. Cabe resaltar, que cuando se habla de estresores, se refieren a todos aquellos factores (estímulos físicos, químicos, acústicos, somáticos o socioculturales) que producen el estrés (Barranza, 2007).

Bajo esta visión, según Barranza (2007), citado en Bucci (2012); se han podido desarrollar dos modelos. La primera se denomina

transaccional y procesos cognitivos (Lazarus & Folkman, 1986) y la segunda, denominada de demanda-control y apoyo social. (Karasek, 1979)

2.1.3.1 Modelo transaccional de estrés y procesos cognitivos

Este modelo fue planteado por Lazarus & Folkman (1986), donde muestran que el estrés representa un problema en gran medida individual, tanto en el ámbito psicológico como fisiológico, y un problema colectivo, causado por la interrelación entre las personas dentro de la sociedad. Para Cuevas & García (2012) este modelo se fundamenta en que, a pesar de que las personas comparten exigencias similares, éstas se convierten en causantes de estrés de acuerdo a cada particular evaluación cognitiva del sujeto. Mientras que para algunas personas, algunas exigencias son percibidas como amenazas y presiones, para otras se convierten en posibilidades y oportunidades.

Para Bucci (2012) citado en Llontop (2016), bajo esta perspectiva, se asume que “la evaluación e interpretación que hace el individuo de su entorno determina lo que es o no estresante y la forma de lidiar con él” (p.20). Agrega Bucci (2012) que el estrés, en esta teoría, implica una interpretación del propio individuo, identificando si la situación del ambiente es peligrosa, dañina o amenazante para sí mismo o por el contrario, puede concebirlo como una oportunidad. Definitivamente es una relación dinámica entre el individuo y su entorno.

Al respecto, se puede comentar que este modelo hace referencia que a pesar que los seres humanos comparten similares exigencias en la vida diaria, éstas pueden considerarse o no como estresores dependiendo de su situación cognitiva-conductual.

Entre las definiciones de estrés que proporcionan Lazarus & Folkman (1986) citados en Vergara (2013), podemos destacar:

- a) Es la condición que resulta de las transacciones entre una persona y su ambiente, percibiendo una disconformidad (real o no) entre las demandas de la situación y sus recursos (emocionales, biológicos, sociales, etc.).
- b) Se da lugar al estrés cuando existe un desajuste entre la amenaza percibida y la habilidad para hacerle frente. Es decir cuando la interpretación que hace el individuo sobre su entorno, es de peligro y excede sus recursos.
- c) El individuo ante una situación producida dentro de su medio realiza dos valoraciones: La primera es una valoración primaria donde se juzga el significado de una transacción específica con respecto a su bienestar, aquí se puede dar tres resultados, posibles: irrelevante, benigno-positivo o estresante. Si se define como estresante, puede significar pérdida, amenaza o fracaso. La segunda valoración se le denomina secundaria, y es aquella evaluación donde se evalúan los recursos (físicos, psicológicos, materiales y sociales) que posee para dominar, dirigir o modificar dicha situación.

Por lo manifestado anteriormente, podemos concluir que las investigaciones bajo este modelo buscan demostrar cómo la cultura y la estructura social intervienen moldeando los valores, responsabilidades y creencias del individuo. En el fondo estos factores juegan, según los autores antes mencionados, un papel determinante para que aflore el estrés, a su vez, un sistema social que no sirva para que el individuo se adapte, está condenado al fracaso. La aptitud del individuo para enfrentar las demandas depende de los recursos culturales (Lazarus & Folkman, 1986, p. 248).

2.1.3.2 Modelo sobre demanda-control

Karasek (1979), citado en Vega (2001) observó en una de sus estudios que:

los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevó a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones, y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo (p.4).

El modelo demanda-control sustentada por Karasek (1979), añade las variables habituales de autonomía, satisfacción, motivación y compromiso, los efectos sobre la salud del trabajador, combinando así el enfoque tradicional de la psicología organizacional con el de las demandas del trabajo o estresores (Montero, Rivera & Araque, 2012). De tal manera que el referido, se ha utilizado para explicar problemas de salud en el trabajo como: cansancio, depresión, ansiedad, percepción de estrés, percepción de salud, accidentes laborales y bajas por enfermedad. (Montero, Rivera, & Araque, 2012)

Basado en este modelo, encontramos diversas definiciones de estrés según Karasek (1979) como:

- a) El estrés laboral surge a partir de las demandas que ejercen las actividades laborales y el control que tiene una persona en el trabajo.
- b) Se basa en la “tensión” laboral. Se habla de una tensión laboral elevada cuando el trabajo exige una alta demanda y un gran control.
- c) Si hablamos de alta tensión, puede desencadenar enfermedad física y psicológica.

En los párrafos anteriores se ha referido a las *demandas* laborales, al respecto Vega (2001) manifiesta que las demandas son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Principalmente se basa en: cuánto se trabaja (cantidad o volumen

de trabajo), presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas, etc. Por otro lado, cuando nos referiremos al control, se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo; se trata pues, de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

Vega (2001)) hace referencia también que, este modelo posteriormente fue ampliado por el “*Apoyo social*”, un término introducido por Jeffrey & Johnson (1986), con el propósito de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental (Vega, 2001)

Es importante señalar, a manera de conclusión, que mientras las demandas son las exigencias físicas y psicológicas que el trabajo implica para cada individuo, el control es el recurso que modera las demandas en el trabajo, a partir de dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, sino más bien de la capacidad de control para resolverlas (Karasek, 1979; citado en Llontop, 2016)

En el presente estudio se ha creído necesario destacar estas teorías, ya que cada modelo brinda aportes significativos que nos han permitido orientar la investigación al logro de los objetivos trazados. Se considera que el docente presenta cuadros de estrés por distintas razones (interacción con su medio, estímulo-respuesta, etc), conocer cada teoría nos da una visión más exacta al momento de interpretar los resultados del cuestionario aplicado.

Se puede concluir en este apartado, que conocer e interiorizar las teorías más resaltantes manejadas en la actualidad, permitirá tener

una mejor perspectiva sobre la variable estrés y los cambios que puede ocasionar en el sujeto que lo padece.

2.2 Base conceptual de estrés

2.2.1 Definición de estrés

El término “estrés” es posiblemente uno de los más usados y a la vez uno de los más ambiguos en Psicología. Esta palabra no solo es usada frecuentemente por psicólogos, psiquiatras o sociólogos, sino también, por las personas en general, incluso lo utilizan en conversaciones cotidianas y por supuesto en los medios de comunicación.

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, cuyas consecuencias son realmente graves para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios y exigencias que está afrontando el mundo económico y social. Los trabajadores y personas en general tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, trayendo como consecuencia, padecer el temible estrés. (Comín, De la fuente & Gracia, 2011)

Se conoce que en el siglo XIV, se utilizaba este término para referirse a experiencias negativas tales como adversidades, dificultades o sufrimiento. Es en el siglo XVIII, por influencia del biólogo Hooke (1935), citado en Román & Hernandez (2011), cuando el concepto de estrés se asoció a fenómenos físicos como carga (*load*) y distorsión (*strain*). *Carga* representaba el peso ejercido sobre una estructura mediante una fuerza externa. “*Estrés*” era esa fuerza *interna* generada dentro de un cuerpo por la acción de otra fuerza *externa* que tiende a distorsionar dicho cuerpo. *Distorsión* era pues, la desproporción en tamaño o forma de la estructura respecto a su estado original, causada por la unión de la carga y el estrés.

Ya en el siglo XX, Selye (1936) citado en Guillén (2008), después de llevar a cabo, en la Universidad McGill de Montreal, sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio, comprobó la elevación de las hormonas suprarrenales (adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Así introdujo el término “estrés” en el campo de la salud, definiéndolo inicialmente como la “Respuesta General de Adaptación” del organismo frente a un estímulo que amenaza su homeostasis”(p.11).

Posteriormente otros investigadores también han dado a conocer a través de numerosos estudios conceptos sobre el estrés, de los cuales se destacan:

- a) El estrés bajo los enfoques fisiológicos y bioquímicos se centra en las respuestas orgánicas que se generan en la persona cuando se enfrenta a una situación percibida como amenazante. Por su parte, los enfoques psicosociales hacen énfasis en factores externos; es decir, en los estímulos y eventos productores de estrés (Oblita, 2004; citado en Naranjo, 2009)
- b) El estrés es una relación dinámica entre la persona y el ambiente. Esto significa que la persona no es una víctima pasiva del estrés, sino que depende de su forma de interpretar los acontecimientos y la manera de valorar sus propios recursos y posibilidades para enfrentarlos. Depende mucho de su forma de pensar, de sus emociones y perspectivas que tenga al respecto de una situación, para poder crear, ampliar, conservar o reducir la respuesta ante el estrés. Se puede resumir, que el estrés involucra cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente (Navas, s/f; p. 7-8)

- c) El estrés es una reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones o estímulos aversivos o placenteros (Canon, 1922; citado en De Camargo, 2005)
- d) El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean. (Comín, De la fuente, & Gracia, 2011)
- e) El estrés laboral es considerado por la Organización mundial de la salud (OMS) como una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede a la totalidad de los trabajadores. Produce alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes (Esquivel, 2005; p, 1)
- f) El estrés se define como la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo (Neidhardt, Weinstein & Conry, 1989; citados en Llontop, 2016)

Se puede concluir que el estrés es la respuesta inmediata y natural de nuestro organismo ante las situaciones y escenarios que nos resultan peligrosas, amenazadoras o desafiantes. En la actualidad, la vida y nuestro entorno cambiante, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria. (Comín, De la fuente & Gracia, 2011). Debe quedar claro que el estrés no solo es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, sino que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se extiende o intensifica en el tiempo, nuestra salud, nuestro desempeño académico o laboral, e incluso nuestras relaciones personales y de pareja se pueden ver afectadas gravemente.

Sin lugar a duda, el desarrollo de este punto nos facilita conceptos nuevos, de tal manera que podamos entender que el

hablar de estrés, involucra tanto factores internos como externos, concebido como conjunto de alteraciones y respuestas producidas en el organismo producto de las exigencias de determinados estímulos constantes.

2.2.2 Tipos de estrés

Según estableció Selye (1936) citado en De Camargo (2005) "algo de estrés es esencial y saludable; la cantidad óptima de estrés es ideal, pero demasiado estrés es dañino" (p. 79). Por consecuencia, una pequeña cantidad de estrés es necesario.

Selye (1936) manifiesta que existen dos tipos de estrés

- a) **Eutrés:** considerado como el buen estrés, el cual es necesario en una cantidad óptima; no es dañino y es una cantidad de estrés esencial para la vida, el crecimiento y la sobrevivencia. Este tipo de estrés nos estimula la vida, nos permite enfrentarnos a los retos, nos motiva para tratar de obtener resultados positivos y adaptarnos a los cambios. El Eutrés puede ser divertido, emocionante y lleno de energía, especialmente a corto plazo. Enfrentarse a un peligro repentino y resolver la situación victoriosamente de forma segura, resulta realmente emocionante.
- b) **Distrés:** se considera un mal estrés, pues es dañino, patológico, y destruye al organismo. Es acumulable, contribuye a producir patologías mentales, acelera el proceso de envejecimiento, etc.

Por otro lado Miller & Dell Smith (2012) en uno de sus artículos publicados en la revista American Psychological Association (Asociación Americana de Psicología) analiza tres diferentes tipos de estrés:

a) Estrés agudo: es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Tiene corto plazo por lo que no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés; problemas musculares, problemas estomacales e intestinales (acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable), sobreexcitación pasajera (elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración excesiva, palpitaciones, mareos, migrañas, dificultad para respirar, dolor en el pecho, etc.)

El estrés agudo puede aparecer en la vida de todos, pero es tratable y manejable.

b) Estrés agudo episódico: También encontramos aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Es habitual que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Este tipo suele surgir de las preocupaciones incesantes. Entre los síntomas encontramos: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.

c) Estrés crónico: Si bien el estrés agudo puede ser relativamente emocionante, el estrés crónico no lo es. Este es el estrés agotador que desgasta a las personas y las consume. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Se caracteriza por causar trastornos a largo plazo. El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una

salida a una situación problemática. Se ha comprobado que algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas y dolorosas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen presentes constantemente. Los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir un oportuno tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés con la finalidad de evitar situaciones de violencia, enfermedades, incluso la muerte.

Por lo expuesto anteriormente, se puede comentar la importancia de conocer e interiorizar las características de los tipos de estrés y sus implicancias, causas y consecuencias de cada una de ellas, de acuerdo a los autores más destacados. Esta información nos facilitará comprender mayores rasgos de la variable estrés.

2.2.3 Mitos sobre el estrés

Actualmente existen una serie de ideas equivocadas acerca del estrés, a los que llamaremos “mitos sobre el estrés”, que para Navas (s/f) son importantes aclarar:

- a) Mito N° 1: “*A todas las personas les producen estrés las mismas cosas*”, esto es completamente erróneo. Lo que le produce estrés a una persona puede o no puede ser factor de estrés para otra persona. Cada quien responde a las situaciones de estrés de forma diferente.

- b) Mito N° 2: “*El estrés siempre es algo negativo*”. Es erróneo pensar que tener cero estrés nos hace feliz y saludables. El estrés en proporciones adecuadas es estimulante mientras que en proporciones exorbitantes puede causar hasta la muerte, la clave está en cómo manejarlo. El controlar apropiadamente el estrés nos puede hacer productivos y felices; mientras que su inoportuno tratamiento, puede causarnos daños irreversibles incluso, como ya lo mencionamos, puede causar la muerte.

- c) Mito N° 3: “*El estrés se encuentra donde quiera, de manera que no podemos hacer nada al respecto*”. Esta idea está totalmente equivocada pues, se puede planificar la vida de manera que el estrés diario no nos abrume. manejar el tiempo efectivamente, dedicar tiempo para relajarnos, practicar un estilo efectivo de comunicación, manejar efectiva y racionalmente nuestro pensamiento, etc.
- d) Mito N° 4: “*Solamente existen unas pocas técnicas efectivas para combatir el estrés*”. Esta idea es errónea pues hoy en día, en el campo de la psicología se cuenta con una amplia variedad de métodos y técnicas para el manejo del estrés.
- e) Mito N° 5: “*Si no se sienten efectos (“síntomas”) del estrés, entonces no hay estrés*”. Nuevamente estamos al frente de una idea equivocada, pues la ausencia de “síntomas” no quiere decir ausencia de estrés, muchas veces estos se camuflan por efecto de ciertos medicamentos.

Definitivamente, el hecho de despejar ciertos mitos, muchos de ellos erróneos, que giran alrededor de la variable estrés, nos permitirá interpretar de la mejor manera los resultados obtenidos a través de este estudio. Al mismo tiempo, nos da nuevas luces para entender correctamente lo que implica presentar síntomas de estrés y las posibles alternativas para superar las distintas situaciones.

2.2.4 Causas del estrés

Beck (1986) , citado por Feixas y Miro (1993), que a su vez fueron citados en Naranjo (2009), ha identificado una serie de “errores cognitivos”, así los denominó, los cuales favorecen la presencia no solo del estrés, sino también de otras enfermedades como la depresión y la ansiedad. Estos errores cognitivos son:

- a) *Pensamiento absolutista de todo o nada*: Se entiende como la tendencia de ver las experiencias y situaciones de la vida, según dos posibilidades opuestas, tomando una de ellas.

- b) *Sobregeneralización*: Cuando la persona establece reglas o conclusiones generales a partir de detalles que no la justifican por ser de datos aislados que no se pueden aplicar, obviamente, a otras situaciones.
- c) *Filtro mental*: Solo se atiende a un detalle de la situación o problema sin darse cuenta de otros aspectos que suceden alrededor, que tal vez resultan ser positivos.
- d) *Descalificación de lo positivo*: Se rechazan las experiencias positivas, manteniéndose solo las creencias negativas.
- e) *Engrandecer o minimizar*: Se exagera la importancia de unos acontecimientos y se disminuyen otros.
- f) *Deberes e imperativos*: Se da cuando las personas se autoimponen actividades que le exige más de lo que puede dar.
- g) *Personalización*: Predisposición que tiene la persona de atribuirse a sí misma la responsabilidad de errores que no le corresponden.

Anteriormente, se ha mencionado también, que el “estrés” es un fenómeno muy frecuente en la actualidad debido a las exigencias del mundo globalizado, que cada día nos hace más requerimientos para poder completar nuestras labores del día a día. Así lo confirma Selye (1936) citado en Llontop (2016), que “el estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga”, dicha respuesta puede ser psicológica (mental) o fisiológica (física, orgánica). La demanda es causado por “**el estresor**”.

Este punto es sumamente importante, ya que el conocer las posibles causas o razones por las que se puede originar moderados o severos cuadros de estrés, será el punto de partida para que el individuo los puede evitar o sobrellevar si fuera necesario.

2.2.4.1 Los estresores

Según Comín, De la fuente, & Gracia (2011) en una de sus publicaciones manifiestan que los *estresores* son aquellos estímulos que provocan el desencadenamiento del estrés en un momento determinado. Como ya se ha manifestado anteriormente, se sabe que si la respuesta de la persona ante ese estímulo es negativa y le produce malestar, se le conoce como Distrés o estrés negativo, por el contrario, si la respuesta es positiva y produce energía, motivación, se le conoce como Eustrés o estrés positivo.

2.2.4.1.1 Estresores sociales

Comín, De la fuente, & Gracia (2011) realizaron una clasificación de los principales estresores sociales que afectan al individuo.

a) Factores laborales

Se han realizado estudios que en el aspecto laboral se presentan un gran número de factores causantes de estrés tales como:

- **Iluminación:** Ya sea por exceso o carencia, sus variaciones pueden dificultar la percepción correcta de los estímulos visuales, perdiendo tiempo y causando un alto grado de tensión al realizar las actividades del trabajo
- **Ruido:** Cuando los niveles son intensos, muy altos, graves y perennes, suelen producir irritabilidad y serias dificultades para la concentración, además, el ruido dificulta la comunicación entre los trabajadores causando confusión y fatiga.
- **Temperatura:** Constituye un factor muy importante ya que en grados elevados, puede producir somnolencia; mientras que las bajas temperaturas pueden producir limitaciones al realizar tareas manuales o trabajos a la interperie.

Dentro de los factores laborales, es importante destacar además, aquellos factores netamente dependientes del trabajo. Comín, De la fuente, & Gracia (2011) también sostienen una clasificación:

- **Carga mental:** Se entiende como la cantidad de energía y esfuerzo mental que los individuos tienen que producir para llevar a cabo las actividades de su trabajo. Se ha comprobado que una carga excesiva puede terminar en una fatiga mental.
- **Control sobre el trabajo:** Se le conoce como el grado de tensión que le permite a las personas controlar las actividades que realiza. Para ello el trabajador necesita tener autonomía, motivación propia y alto grado de responsabilidad para evitar la acumulación de tareas.

Resulta importante agregar que junto con los factores dependientes del trabajo, también encontramos los denominados *factores dependientes de la organización del trabajo*, Comín, De la fuente, & Gracia (2011) en su clasificación menciona los siguientes:

- **Jornada laboral:** Algunos turnos de trabajo problematizan la realización de actividades extralaborales y de relación social, ya que los turnos fijos o nocturnos puede alterar la vida privada del trabajador, reduciendo su motivación y la interrelación con las demás personas que los rodean.
- **Productividad:** La demanda de producir más en menos tiempo, causa que el trabajador esté sometido a estímulos externos para lograrlo, causando fatiga, irritabilidad y tensión.
- **Salario:** Debe ser justo y suficiente para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades, tanto primarias como secundarias.
- **Horas extras:** Son necesarias cuando el salario es inadecuado. El exceso de trabajo extra puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos.

- **Inseguridad en el empleo:** es un riesgo que en la actualidad preocupa, ya que las contrataciones ilegales y en lugares que no cuentan con los medidas de seguridad pertinente causan tensiones en el trabajador.
- **Pluriempleo:** Realizar más de un empleo conlleva a un agotamiento que al final produce insatisfacción en su trabajo principal.
- **Relaciones con los compañeros:** Si no se lleva una buena relación con los compañeros de trabajo, éste en un gran estresor, que origina un mal clima laboral, deficiencia en el rendimiento de trabajo, aburrimiento, etc.
- **Relaciones con los superiores:** El respeto y la cordialidad entre el trabajador, sus jefes y la misma empresa, son la clave para reducir factores estresantes en el ámbito laboral.

b) Factores familiares

Definitivamente, cuando el trabajador es absorbido por la carga laboral, llega a transmitir esas tensiones a su familia. Comín, De la fuente, & Gracia (2011) distinguen los siguientes factores:

- **Relaciones conyugales:** Existen problemas cotidianos en las parejas, eso es normal, pero, cuando ambos trabajan los problemas suelen ser más frecuentes (distintos horarios, organizar las tareas domésticas, cuidar a los hijos, administración del dinero para los gastos, etc)
- **Relaciones con los hijos:** Suele perturbarse cuando el trabajador invierte más tiempo en el trabajo que convivirlo con los hijos. Al salir del trabajo suele llegar cansado y sin ganas de jugar o escuchar los problemas de los niños, trayendo posteriormente graves consecuencias.

- **Cuidado de familiares enfermos:** Tener como responsabilidad el cuidado de un pariente enfermo suele resultar agotador si le añadimos la carga laboral y familiar (esposa, hijos, padres)

c) Factores personales

Cada persona es un mundo diferente y tiene sus propias características. Estos factores dependen mucho de la personalidad del individuo por lo que Comín, De la fuente, & Gracia (2011) hacen la siguiente clasificación de la personalidad:

- **Cicloide o cíclica:** Presente en personas que tienden a la exaltación y la depresión. Pasan fácilmente de la alegría a la tristeza, del amor al odio, etc.
- **Compulsiva:** Suele encontrarse en personas muy críticos con su trabajo y su entorno en general, fieles con el trabajo, llegando incluso a la obsesión.

Agrega Comín, De la fuente, & Gracia (2011) que existen personas más propensas a padecer estrés como:

- **Personas conflictivas:** Ante cambios que impliquen función o herramientas, suelen no adaptarse con facilidad.
- **Personas con ansiedad:** Suelen reaccionar internamente sin exteriorizar el problema.
- **Personas dependientes:** son incapaces de resolver por sí mismos los problemas causándoles gran estrés.

2.2.5 Fases del Síndrome General de Adaptación o del estrés

De Camargo (2005) explica en una de sus publicaciones que existen tres fases del estrés:

- **Fase de alarma:** Esta fase es inmediata a la percepción del estímulo estresante. Se caracteriza por presentar síntomas de congelamiento o paralización, manifestaciones faciales o muecas, etc.
- **Fase de Resistencia:** El organismo mantiene una activación fisiológica para tratar de superar la amenaza o adaptarse a ella, esta manera el organismo sobrevive. Si esta fase persiste puede aparecer un estrés crónico, sin embargo, si se supera puede retornar a un estado normal.
- **Fase de agotamiento:** También llamado fase de colapso. Se produce si el estresor es frecuente y persistente. Aquí el organismo pierde su capacidad de activación o adaptación, dándole pase a otras enfermedades como: el insomnio, la fatiga, la falta de concentración, depresión; incluso puede llegar al suicidio.

Este punto fundamenta las tres fases marcadas del estrés, el cual nos ayuda a comprender las características que involucran, incluso los que pueden originar cada una. Mientras mayor sea el conocimiento que tengamos sobre el estrés, mejores acciones y decisiones se tomarán si se presentaran situaciones estresantes.

2.2.6 Síntomas del estrés

Sánchez (2011) en uno de sus estudios manifiesta que cuando el organismo no está manejando debidamente el estrés, suelen aparecer diversos indicios o síntomas.

- a) **Síntomas de comportamiento, emocionales y mentales :** cambios de estado anímico, consumo descomunal de alcohol , fumar en exceso, depresión, desconfianza, disminución de la iniciativa, falta de satisfacción con las experiencias amenas, indecisión , inquietud, ira y hostilidad , irritabilidad, negación , pánico, , tendencia a comerse las uñas, tendencia a culpar a otros , tendencia a llorar, tendencias suicidas, etc.

- b) **Síntomas intelectuales:** falta de atención, falta de concentración, falta de conciencia de los estímulos externos, olvido y pérdida de memoria, preocupaciones excesivas, reducción de la creatividad, etc.

- c) **Síntomas físicos:** Náuseas, vómitos, dolor de cabeza, picazón de cuero cabelludo, boca seca, alteración de la capacidad motriz , contracciones musculares atípicas, trastornos intestinales (diarrea, estreñimiento, dolor estomacal, indigestión), inhibición de la función sexual , hiperactividad, palmas de mano sudorosas, palpitaciones del corazón, pérdida del apetito, etc.

Es importante hacer un diagnóstico oportuno para identificar las manifestaciones del estrés ya que si los síntomas se prolongan, los trastornos y complicaciones tanto físicas como psicológicas, pueden ser graves.

2.2.7 Consecuencias del estrés

Cuando los indicios de un posible estrés pasan desapercibidos o no se toman las medidas pertinentes, pueden causar serias complicaciones tanto psicológicas como físicas.

Para Nogareda (1999), la respuesta del organismo es diferente según se esté en una fase de tensión inicial (en la que hay una activación general del organismo y en la que las alteraciones que se producen son fácilmente remisibles) o si se suprime o mejora la causa (fase de tensión crónica o estrés prolongado) en la que los síntomas se convierten en permanentes y se desencadena la enfermedad.

Rodriguez (2009) también explica, en uno de sus estudios, que las consecuencias del estrés repercuten en dos ámbitos:

a) Para el individuo

- Enfermedades y Patologías: bajo nivel de concentración, mal humor, temblores, consumo de drogas, exceso o falta de apetito; además de trastornos asociados respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, endocrinos, dermatológicos, diabetes.
- Alteraciones en el bienestar y salud mental: pérdida de autoestima, baja motivación, depresión, suicidio •
- Alteraciones conductuales con repercusión en el rendimiento laboral: baja concentración, agresividad, robos.

b) Para la organización: Ausentismo, rotación de la mano de obra, accidentes laborales, gasto financiero, aumento de huelgas.

2.2.8 Prevención del estrés

Naranjo (2009) manifiesta que para poder prevenir y sobre afrontar el estrés de manera positiva, el requisito principal es que la persona se fortalezca física y psicológicamente, para que pueda luchar y resistir las circunstancias adversas que, muchas veces presenta la vida. Otro factor relevante para lograr el éxito ante al estrés según Lazarus y Folkman (1986), citado en Barranza (2007), es la actitud o manera en que la persona asume cada situación de la vida.

Al respecto, Lazarus y Folkman (1986), citado en Barranza (2007), textualmente manifiestan que las personas evalúan los estresores en tres formas:

La primera opción es considerar al agente como un daño irreparable ya ocurrido. En este caso, la persona sufre el riesgo de permanecer lamentándose del pasado y obstruir toda estrategia reparadora. Por otra parte, si percibe la situación como una amenaza tiende a ver el futuro con pesimismo, de forma incierta y

es probable que la ansiedad se apodere de ella. Finalmente, si la persona asume el agente estresante como un reto, se sentirá con mayor capacidad para enfrentar la situación y buscar posibles alternativas de solución (p. 178).

Así mismo, Bensabat (1987), Melgosa (1995) y Neidhardt (1989), citado en Naranjo (2009), agregan que para prevenir el estrés se recomienda: el ejercicio físico y el reposo, una balanceada alimentación, estar en contacto con la naturaleza, aprovechar el tiempo libre en actividades recreativas.

Por otro lado, Comín, De la fuente,& Gracia (2011) en uno de sus artículos explican algunas condiciones necesarias para prevenir el estrés en el ámbito laboral, tales como:

- a) Horarios: Adecuar horarios que redunden lo mínimo en labores externas al trabajo.
- b) Carga de trabajo: Debe ser de acuerdo a las posibilidades y condiciones del trabajador. Además, después de una carga pesada de actividades que exijan trabajo físico o mental se recomienda una buena recuperación.
- c) Delegar funciones: Es conveniente comisionar actividades a los demás trabajadores afianzando así el trabajo en equipo.
- d) Estabilidad Laboral: Conocer de forma clara la relación que se tiene con la empresa, tipo de contrato, posibilidad de renovación y de ascenso transmite seguridad.
- e) Reposo: Se recomienda suficientes horas de descanso seguido y confortable, o compensarlo con siestas aumenta la calidad de vida y da energía para realizar un óptimo trabajo.
- f) Planificación: Organizar los compromisos personales, así como las actividades laborales. No se recomienda confiarse de la memoria.

Cada punto considerado en las bases conceptuales, enriquece el estudio, ya que para conocer la problemática del estrés docente, primero es necesario partir de lo general: explicar la definición de estrés de forma general, causas, consecuencias, factores y estresores, prevención, etc. y así, llegar a lo particular (estrés laboral, estrés docente, factores). Cada aporte es significativo para la elaboración de las conclusiones y sugerencias a las que llegaremos posteriormente.

2.2.9 Estrés laboral

Leka, Griffiths, & Cox (2000) en una de sus publicaciones sobre La Organización Laboral y el estrés, definen al estrés laboral como:

La reacción que puede tener la persona ante las exigencias y presiones laborales, que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (p.12)

Se sabe que el estrés se produce en situaciones laborales muy distintas, y que a menudo aumenta cuando el trabajador siente que no recibe el apoyo suficiente de los demás que lo rodean (supervisores, colegas, etc), agravándose aún más cuando tienen un limitado control sobre sus actividades y la manera como enfrentar las exigencias y tensiones laborales. (Leka, Griffiths, & Cox; 2000)

El estrés es la consecuencia del desequilibrio entre las exigencias y presiones que enfrenta la persona cada día, donde dichas presiones laborales exceden la resistencia y capacidades del trabajador para resolverlas y hacerles frente. (Cuevas & García, 2012)

Durán (2010), citado en Llontop (2016) define al estrés laboral como “un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus

condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es)” (p.37).

Para Cano (2002), citado en Alcalde (2010) el estrés se produce cuando se desata una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente.

En los párrafos anteriores se ha revisado algunos conceptos de diversos autores sobre estrés y estrés laboral, por otro lado, es importante también añadir que el “tener un trabajo saludable” implica que las presiones que presenta el individuo en su trabajo corresponden a sus capacidades y recursos; es capaz de ejercer un control sobre las actividades que realiza que dependen mucho del apoyo que recibe de los demás. El entorno laboral saludable no es solamente aquel lugar de trabajo ausente de problemas y dificultades, sino también, la presencia de factores que promueven la salud, entendida como un estado completo de bienestar físico, mental y social (Organización Mundial de la Salud, 1986; citado en Leka, Griffiths, & Cox, 2000).

A pesar de ello, en el ámbito laboral, específicamente de los docentes, también se presentan factores que fomentan el estrés y la tensión laboral, así lo confirma Unda (2014); citado en Llontop (2016), cuando nos explica algunos estudios realizados:

Omar (1995) señala aumento de la competencia, ingreso a estudios de posgrado, manejo de nuevas tecnologías, preparación de clases, preparación de informes y estadísticas, reuniones excesivas, Fontana (1995) cuando los jefes niegan el reconocimiento profesional. Por otra parte, González, Zurriaga & Peiró, (2002), señalan las actividades que realiza el docente, condiciones ambientales, espacio físico, condiciones y características del trabajo relativas a turnos, horarios y responsabilidades y compensación (salario, estabilidad y beneficios), aspectos del trabajo en sí mismo (tareas, normas, planificaciones), los procesos de interacción (relaciones interpersonales, comunicación, habilidades técnicas), equipamientos y tecnología, aspectos propios de la organización,

destinatarios del trabajo. También la carga emocional y moral que implica ser docente, ya que se es docente a todas horas. (p 38)

Después de analizar algunos de los tantos conceptos sobre estrés laboral, se puede resumir que las distintas presiones del trabajo pueden provocar la saturación física y/o mental del trabajador. Conocer los conceptos básicos que abarca este punto es imprescindible para comprender el estrés originado específicamente en el trabajo educativo, conocido como estrés docente.

2.2.9. 1 Estrés docente

La salud mental del profesorado centra con frecuencia la atención tanto de los profesionales como de la sociedad en su conjunto. En algunas ocasiones, por ejemplo, saltan a la prensa noticias en las que los docentes son desafortunados protagonistas de sucesos, también se ha incrementado el estudio psicológico de las alteraciones mentales que puede provocar el trabajo educativo. En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales

En ocasiones, los docentes experimentan "malestar docente", que para Esteve (1994), citado en Martínez & Pérez (2003) es el origen de múltiples problemas de insatisfacción como:

La inquietud e incertidumbre ante el futuro legislativo (el cambiante marco normativo genera desasosiego en un considerable sector del profesorado), merma del prestigio social (como los conflictos en las relaciones entre padres y profesores), las conductas antisociales de algunos estudiantes (algunos profesores son objeto de desafíos, amenazas, incluso agresiones por parte de algunos alumnos), el sistema de promoción y la remuneración no son del agrado de todos. A esto hay que añadir que algunos docentes trabajan con contratos precarios y carecen de la mínima estabilidad laboral. Tampoco hay que olvidar el impacto de los

posibles conflictos laborales de la personalidad de cada docente. Se sabe que los docentes más propensos a padecer trastornos psíquicos son los que presentan inclinación a competir, alto nivel de aspiraciones, inseguridad, sentimientos de culpa y baja autoestima (Martínez & Pérez, 2003).

De acuerdo con la investigación de Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005), citado en Novoa (2016) la construcción de la escala de medición ED-6 utilizó 100 ítems, que luego de la validación estadística fueron reducidos a 77, los cuales se agruparon a priori, en seis dimensiones o factores causantes del estrés que se explican en los siguientes apartados.

a) Factor de ansiedad

Junto con la depresión son las dos respuestas más características del estrés. La ansiedad se manifiesta en intranquilidad, tendencia a elevar el consumo de sustancias que en concepto de la persona, alivian el malestar, tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar algunas situaciones difíciles del día a día (Gutiérrez, Morán y Vásquez, 2005; citado en Novoa, 2016)

La ansiedad es una experiencia emocional que todos estamos familiarizados con ella, pero no por eso fácil de definir. El concepto de ansiedad ocupa un lugar destacado en los estudios psicológicos. Para Toba & Casado (1999), citado en Martínez & Pérez (2003) la ansiedad se refiere al temor que se experimenta de forma indeterminada, sin presencia de objeto.

La ansiedad se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles (Marks, 1986).

Por su parte Santamaría & Ballester (2009), citado en Llontop (2016), explicaron que ansiedad proviene del latín “anxietas” que se traduce como angustia, aflicción.

Finalmente, podemos destacar una definición más sobre ansiedad dada por Reyes (2006):

La ansiedad es un fenómeno natural que lleva al conocimiento del propio ser, que mueve las operaciones defensivas del organismo, es base para el aprendizaje, estimula el desarrollo de la personalidad, motiva el logro de metas y contribuye a mantener un elevado nivel de trabajo y conducta. En exceso, la ansiedad es nociva, mal adaptativa, compromete la eficacia y conduce a las enfermedades. En su uso cotidiano el término ansiedad puede significar un ánimo transitorio de tensión (sentimiento), un reflejo de la toma de conciencia de un peligro (miedo), un deseo intenso (anhelo), una respuesta fisiológica ante una demanda (estrés) y un estado de sufrimiento mórbido (trastorno de ansiedad). (P. 10)

b) Factor de depresión

En ocasiones, todas las personas en algún momento llegamos a sentirnos melancólicos o tristes, pero estos sentimientos, por lo general, son pasajeros y desaparecen en el transcurso de los días. Cuando una persona tiene un trastorno depresivo, este interfiere con la vida cotidiana y el desempeño normal causando dolor tanto para quien padece el trastorno como para quienes se preocupan por él o ella. La depresión es una enfermedad común pero grave y la mayor parte de quienes la padecen necesitan tratamiento para mejorar. (Instituto Nacional de Salud mental, 2012)

Para Vázquez, Muñoz, & Becoña (2000), la depresión es un trastorno del estado de ánimo (TEA) que se caracteriza fundamentalmente, por cambios del estado de ánimo y del afecto. Friedman & Thase (1995), citado en Vázquez, Muñoz & Elizardo, (2000) definen el estado de ánimo, como el estado emocional subjetivo de la persona y el afecto es lo objetivo o lo observable del estado de ánimo.

La depresión se caracteriza por un desequilibrio del metabolismo nervioso en el cerebro. La causa es, generalmente, una sobrecarga debido al estrés. Cabe mencionar que, depresión es

una enfermedad grave, que en determinados casos puede amenazar la vida del paciente y que necesita un tratamiento especializado y oportuno. Si no se trata a tiempo, puede desencadenar una serie de enfermedades tales como: hipertensión, infartos cardíacos, derrames, diabetes u osteoporosis (Keck, 2010; citado en Llontop, 2016).

Entre los síntomas de la depresión encontramos la tristeza, el pesimismo y en general una sensación de que es difícil afrontar la carga y problemas comunes del entorno laboral. Las personas se llenan de sensaciones de agobio y de falta de energía para culminar las tareas, perdiendo la ilusión por un mejor bienestar futuro (Gutiérrez, Morán y Vásquez, 2005; citado en Novoa, 2016)

c) Factor de presión

La presión es una situación en la que se percibe que algo importante depende del resultado de su desempeño. La presión implica sentimientos de ansiedad y a veces temor, que se relacionan con situación que consideramos de “vida o muerte”. En otras palabras, cuando solo tiene una oportunidad para conseguir algo, es común sentir presión (Forbes, 2015).

Gutiérrez, Morán, & Sanz (2005), citado en Llontop (2016), explican la dimensión Presión, como fuente de estrés, indicando que las fuentes de presión provocan las respuestas de tensión en el fenómeno del estrés. Fuentes de estrés que inciden en las personas y que son citados por los profesores como potenciales fuentes de malestar, tales como: problemas en el comportamiento de los estudiantes, las responsabilidades, el exceso de horas, las adaptaciones del marco curricular, etc.

d) Factor de creencias desadaptativas

Gutiérrez, Morán, & Sanz (2005), citado en Llontop (2016) manifiestan que las creencias desadaptativas hace referencia al grado de acuerdo y aceptación que tiene el docente ,respecto de una serie de cuestionamientos en el tema de la enseñanza.

Dentro de este factor los docentes creen que en general la sociedad valora muy poco su trabajo y pierden el sentido trascendente de la enseñanza, no viendo el impacto en la formación de los alumnos. Tienden a ver la profesión en desventaja frente a otras profesiones y a creer que hay poco que puedan hacer para mejorar los problemas que encuentran en su entorno. (Gutiérrez, Morán & Vásquez, 2005; citado en Novoa, 2016)

e) Factor de desmotivación

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y conduce a la persona hacia sus objetivos (Naranjo, 2009). Por el contrario, la desmotivación, según Llontop (2016), es la falta de esas razones para guiar nuestro comportamiento, es la pérdida del entusiasmo, la disposición y la energía para llevar a cabo determinadas actividades.

La motivación se entiende como un sentimiento de desesperanza ante las trabas, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía. Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando se ven bloqueados o limitados sus esfuerzo por lograr algo, pueden causar serios problemas que deben prevenirse (Román & Hernandez, 2011)

f) Factor de mal afrontamiento

Mientras que el afrontamiento es la respuesta adaptativa al estrés (Costa, Somerfield y McCrae, 1996; citado en Vega, 2001).

Entendida también como el proceso por medio del cual los sujetos manejan las demandas de la relación individuo-ambiente que evalúan como estresantes y las emociones que ello genera (Lazarus & Folkman, 1986; p. 44). El mal afrontamiento es la incapacidad y limitación para enfrentar y vencer ciertas dificultades que presenta la vida, ocasionando en la persona distanciamiento, descontrol, irresponsabilidad, negarse al apoyo social, desorganización, pensamiento negativo (Sandín, 1995, p. 33; citado en Llontop, 2016).

El siguiente estudio se ha basado en los anteriores conceptos, para comprender la variable: estrés docente. También se ha considerado la clasificación de factores de estrés desarrollada Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005), citado en Novoa (2016), ya que en estos apartados se fundamentan las dimensiones e indicadores del instrumento aplicado para medir el nivel de estrés docente en las instituciones educativas de Villa Vicúsi Km. 50, Chulucanas, Piura.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

La investigación corresponde a un estudio dentro del Paradigma o Enfoque Cuantitativo, porque se ha aplicado un instrumento sistemático que se ha procesado con medidas estadísticas.

Específicamente, según la manipulación de variables, es no experimental y según el nivel de profundidad es descriptiva, porque se destacan características de la variable estrés docente, considerando seis dimensiones: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento, en un grupo de docentes de instituciones educativas del distrito de Chulucanas, provincia de Morropón durante el año académico 2016. La primera es la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del Km. 50, la segunda es la I.E. “Vicús” y la tercera la I.E. N° 14634 de Villa Vicús, las mismas que pertenecen a la Ugel Chulucanas.

Para Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010, p.7), el enfoque cuantitativo, representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Parte de una idea, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y

determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 80), en una investigación descriptiva se miden conceptos y se definen variables. Se caracteriza principalmente por describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, detallando cómo son y cómo se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Por lo tanto, exclusivamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

La modalidad de investigación según su profundidad se denomina Investigación Descriptiva, porque pretende medir el nivel de estrés de docentes de primaria y secundaria.

3.2 Diseño de Investigación

El diseño de investigación que asumió el estudio corresponde al grupo no experimental, específicamente se denomina: diseño transversal o transaccional descriptivo simple, el mismo que se representa mediante el siguiente diagrama:



En el diagrama, la simbología tiene el siguiente significado:

- M₁:** Representa a los docentes de primaria de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del Km. 50, de la I.E. “Vicús” y de la I.E. N° 14634 de Villa Vicús, ubicados en el distrito de Chulucanas.
- M₂:** Representa a los docentes de secundaria de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del Km. 50, de la I.E. “Vicús” de Villa Vicús, ubicados en el distrito de Chulucanas.
- O:** Representa la observación y medición de la variable denominada: Estrés docente.

En un diseño descriptivo el investigador solo observa, describe y fundamenta aspectos de una realidad, no se produce manipulación de variables, ni la intención de explicar causa-efecto; solo se describe lo que existe, se determinan la frecuencia en que ocurren los hechos y se clasifica la información (Sousa, Driessnack, & Costa, 2007).

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.152-153), los diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción.

En este caso se describe el estrés en los docentes de las instituciones educativas antes mencionadas.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población está representada por 50 docentes de tres instituciones educativas ubicadas en el distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura durante el año escolar 2016. La primera es la I.E. “Vicús”, la segunda la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del Km. 50 y la tercera es la I.E. N°14634. Dicha población se distribuye de la siguiente manera:

Institución Educativa	Nivel primaria	Nivel secundaria	Total
Andrés Avelino Cáceres	10	10	20
I.E Vicús	06	9	15
N° 14634	15		15
Total	31	19	50

Fuente: Elaboración propia. Docentes de las tres I.EE. del distrito de Chulucanas-Morropón, 2016; a quienes se les aplicó el cuestionario de la investigación.

3.3.2 Muestra

Se aplicó el muestreo no probabilístico, específicamente muestreo intencional o por conveniencia, dado que se decidió recoger datos de la totalidad de la población (muestra poblacional), es decir, la totalidad de docentes de nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas; además la cantidad de la población no justificaba tal cálculo de tamaño muestral.

3.4 Variable de investigación

La presente investigación ha considerado una sola variable.

3.4.1 Definición conceptual

Variable: Estrés docente

Selye (1936), citado en Oramas (2013), manifiesta que el estrés involucra cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente. En cuanto al estrés laboral, Martínez & Pérez (2003), señalan que se debe a las tensiones que se produce cuando la persona considera que una situación o exigencia laboral podría estar por encima de sus capacidades o recursos para afrontarla.

Por lo expuesto, se entiende que, en el caso de los docentes, las exigencias están relacionadas con las políticas de cada institución educativa, el clima organizacional, las múltiples tareas que realizan, las evaluaciones constantes a las que están sujetos, la relación con los estudiantes, padres y colegas de trabajo, etc.

3.4.2 Definición operacional

La variable se operacionalizó de la siguiente manera:

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Estrés docente	El estrés docente, se caracteriza por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio desempeño en el aula, generando altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes frente a situaciones conflictivas.	Estrés por ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad • Tensión • Control
		Estrés por depresión	<ul style="list-style-type: none"> • Tristeza • Pesimismo • Energía
		Estrés por creencias desadaptativas	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel salarial • Reconocimiento social
		Estrés por presiones	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Exceso de trabajo
		Estrés por desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de realización personal • Monotonía de la labor desarrollada
		Estrés por mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a los cambios • Recursos para ejercer la labor

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación utilizó la técnica de la encuesta para recoger los datos correspondientes a la variable.

La encuesta tiene como objetivo medir variables de una determinada realidad a través de preguntas, utilizando tanto formatos impresos como digitales (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010)

De acuerdo a la técnica, se utilizó como instrumento el cuestionario denominado: Escala ED-6, para evaluar el estrés o malestar docente (Anexo). El mismo que ha sido tomado de la investigación Estrés Docente: “Elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación” realizado por Gutiérrez, Morán & Sanz (2005).

El cuestionario se seleccionó y se adaptó con el propósito de medir el nivel de estrés de los docentes del nivel primario y secundario de tres instituciones educativas ubicadas en el distrito de Chulucanas, antes mencionadas. Inicialmente el cuestionario tenía 100 preguntas pero para efectos de la investigación se ha quedado en evaluar 55 ítems.

El instrumento fue evaluado utilizando la siguiente escala:

Dimensiones	Ítems	Alto	Medio	Bajo
Ansiedad	17	<2,5	2,6 a 3,9	>4
Depresión	08	<2,5	2,6 a 3,9	>4
Creencias Desadaptativas	3	<2,5	2,6 a 3,9	>4
Presiones	09	<2,5	2,6 a 3,9	>4
Desmotivación	12	<2,5	2, 6 a 3,9	>4
Mal Afrontamiento	06	<2,5	2, 6 a 3,9	>4
Estrés	55	<2,5	2, 6a 3,9	>4

Fuente: Elaboración propia.

Validación

El cuestionario ha sido validado a través del procedimiento denominado: validez de contenido mediante juicio de expertos, dado que se sometió a la revisión y evaluación de dos psicólogos y con grado académico de magister en educación, especialistas en el tema de estrés laboral, los mismos que evaluaron su coherencia, pertinencia y objetividad.

Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Instrumento	Experto 1	Experto 2
Cuestionario “Escala ED-6”, para medir el estrés docente	0,86	0,90

En consecuencia, de acuerdo al promedio (0,88) se determina que el cuestionario tiene una validez buena, siendo autorizado para medir el estrés docente.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó a través una prueba piloto aplicada a 15 docentes y con ayuda del programa estadístico SPSS se encontró el coeficiente Alfa de Cronbach que resultó ser 0,93. Considerando los rangos establecidos por George & Mallery (2003) que establece que el instrumento es confiable cuando el alfa es superior a 0,7 Asimismo, se eliminaron aquellos ítems que presentaban correlación negativa.

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,93	,93	55

De acuerdo a la tabla, el cuestionario tiene un coeficiente de 0.93 lo que le da al instrumento un nivel confiable para medir el estrés docente.

Con respecto al análisis de fiabilidad de cada una de las dimensiones que conforman la variable estrés docente (ansiedad, depresión, creencias des adaptativas, presiones, desmotivaciones y mal afrontamiento), los resultados se especifican en la siguiente tabla:

Dimensión	Estadística de Fiabilidad	
	Alfa de Cronbah	N° de elementos
Ansiedad	0,838	17
Depresión	0,884	8
Creencias Des adaptativas	0,562	3
Presiones	0,736	9
Desmotivaciones	0,648	12
Mal afrontamiento	0,811	6

De acuerdo a la tabla, cada dimensión del cuestionario, utilizado para medir el estrés docente, tiene un alfa de Cronbach superior a 0.7 lo que les otorga una excelente fiabilidad, salvo el coeficiente de la dimensión: creencias des adaptativas que nos indica una aceptable consistencia interna en la escala de medida, pues este coeficiente es del 0,562. A pesar de ello, las tres preguntas que forman esta dimensión (Tabla 6) son correctas ya que ninguna de ellas al eliminarse eleva considerablemente el coeficiente.

3.6 Procedimiento de análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando el Software estadístico SPSS, v 22, de acuerdo al procedimiento que se explica a continuación:

- a) **Elaboración de base de datos:** Se sistematizó una lista de variables y una lista de datos para registrar y organizar las respuestas de los docentes con respecto las dimensiones consideradas del estrés, ejecutar el agrupamiento y recodificación de las mismas.
- b) **Tabulación:** Se elaboraron tablas de medias y desviación para sistematizar los resultados en cada una de las dimensiones del estrés, de acuerdo a lo previsto en los objetivos de investigación.

- c) **Graficación:** Se diseñaron gráficos de barras para representar los datos demográficos y lineales para representar las medias obtenidas en cada una de las tablas, de acuerdo a los objetivos de investigación.
- d) **Análisis estadístico:** Se procedió a calcular los estadísticos descriptivos para identificar promedio (media aritmética) y la dispersión de resultados respecto a la media (desviación estándar) de cada una de las dimensiones.
- e) **Interpretación:** Se sistematizó el significado de cada uno de los resultados de mayor relevancia que se muestran en tablas y gráficos, permitiendo describir el objetivo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Contexto de investigación

La investigación se realizó en tres instituciones educativas, ubicadas al sur del distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura.

El departamento de Piura colinda al oeste con el Océano Pacífico, limita con el departamento de Lambayeque al sur, con Cajamarca al este, Tumbes por el norte, así como con territorio ecuatoriano por el noreste. La provincia de Morropón, por su parte, limita por el norte con la provincia de Ayabaca, por el este con la provincia de Huancabamba, por el sur con el departamento de Lambayeque; y, por el oeste con la provincia de Piura. Chulucanas se ubica a 60 km de Piura.

Los pobladores en su gran mayoría no han concluido la educación básica y se dedican mayormente a la agricultura, crianza de ganado menor y al trabajo eventual. Las instituciones educativas en estudio son colegios estatales, cuentan con una moderna infraestructura, aulas de innovación pedagógica completamente equipadas. Funcionan bajo los lineamientos de un nuevo modelo de servicio educativo propuesto por el MINEDU, cuyo objetivo principal es la mejora de los aprendizajes.

La primera es la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” se sitúa en el km. 50, ex panamericana norte y carretera de penetración a Chulucanas; pertenece a la UGEL Chulucanas y tiene 57 años de servicio. La referida institución ofrece educación básica regular en dos niveles (primaria y secundaria), con una población estudiantil de 451 alumnos y un total de 20 docentes. Su misión es formar personas que logren integrar y desarrollar académicamente todas sus capacidades, habilidades y valores en una perspectiva de excelencia académica y humanista, animados por valores morales y cristianos. Su visión es convertirse en una institución líder en educación de calidad, con plana docente calificada y sólida formación profesional y ética. Actualmente se encuentra bajo la dirección del Mg. Benjamín Velásquez Gutiérrez.

La segunda es la institución educativa “Vicús”, que se encuentra ubicada en el milenario pueblo de Vicús, actualmente Villa Vicús y pertenece a la jurisdicción de la UGEL Chulucanas. La referida institución ofrece educación básica regular en dos niveles (primaria y secundaria), con una población estudiantil de 394 alumnos y un total de 15 docentes. Se caracteriza por funcionar bajo los lineamientos de un nuevo modelo de servicio denominado “Jornada Escolar Completa” cuyo objetivo principal es la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. Su misión es formar integralmente a los estudiantes para que adquieran, desarrollen y fortalezcan sus habilidades, capacidades, actitudes y valores que les permitan desenvolverse satisfactoriamente en la sociedad. Su visión es convertirse en una institución educativa de calidad. Actualmente se encuentra bajo la dirección del Mg. Edwin Gonzáles Dávila.

La tercera es la institución educativa N° 14634 de Villa Vicús, pertenece a la UGEL Chulucanas. La mencionada institución ofrece educación básica regular en el nivel primaria, con una población estudiantil de 260 alumnos y un total de 15 docentes. Su misión es atender las necesidades y expectativas de los niños y niñas brindándoles una educación en democracia y practica de valores desarrollando sus capacidades. Su visión es formar alumnos

con valores, críticos, creativos y que sean protagonistas de su propio aprendizaje. Actualmente se encuentra bajo la dirección del Mg. Wilmer Elí Ramírez López.

El presente estudio se realizó con la totalidad de docentes de las instituciones mencionadas (50), 31 del nivel primaria y 19 del nivel secundaria.

4.2 Descripción de resultados

En la investigación se midió el nivel de estrés de los docentes de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km.50, la institución educativa N°14634 y la I.E “Vicús” de Villa Vicús, donde se consideraron seis dimensiones: ansiedad, depresión, creencias des adaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

Se aplicó una adaptación de la Escala ED-6 de Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez, & Sanz-Vásquez(2005), cuyos resultados se exponen en las siguientes tablas y gráficos:

4.2.1 Análisis descriptivos para variables socio demográficos

A continuación se detalla la distribución de las principales variables socio demográfico de la investigación:

4.2.1.1 Género del docente

La siguiente tabla y figura, detalla la distribución del género del docente:

Tabla 1: Género de los docentes

Nivel	F	%
Hombre	16	32,0
Mujer	34	68,0
Total	50	100,0

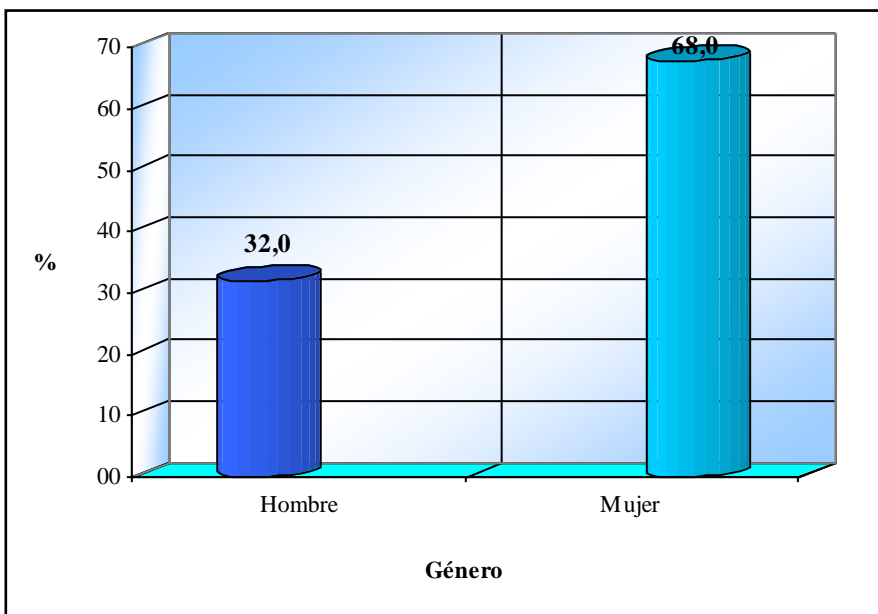


Figura 1 : Género de los docentes.

Interpretación

Los resultados indican que, de los 50 docentes que conforman nuestra muestra y que pertenecen a tres instituciones educativas de Chulucanas, 16 son varones, representados por 32% y 34 mujeres cuyo porcentaje es del 68%. Esto nos indica que existe un predominio de docentes mujeres en la investigación.

4.2.1.2 Nivel educativo en el que laboran los docentes

El siguiente análisis detalla la participación de los docentes en su labor de enseñanza para los niveles de primaria y secundaria:

Tabla 2: Nivel educativo en el que laboran los docente

Nivel	F	%
Primaria	31	62,0
Secundaria	19	38,0
Total	50	100,0

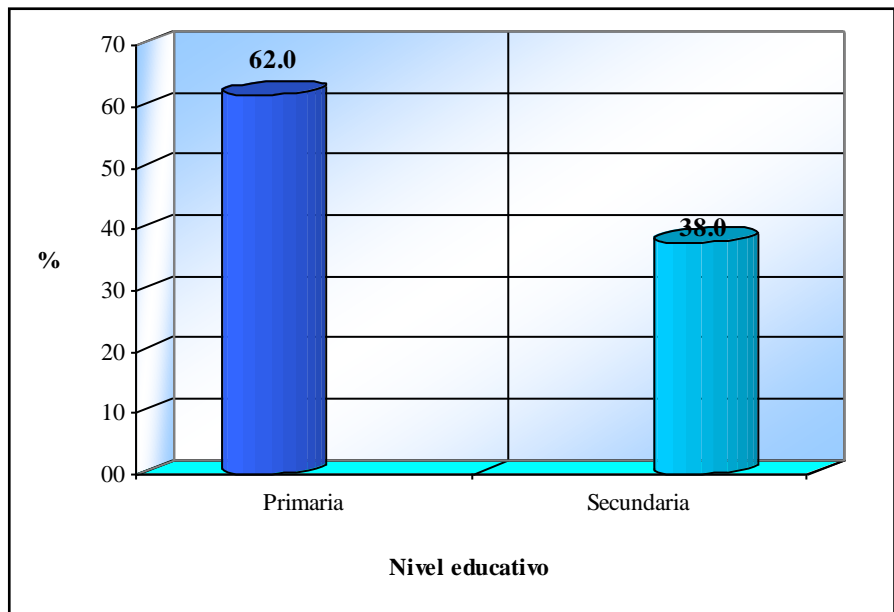


Figura 2 : Nivel educativo en el que laboran los docentes.

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 se observa que 31 docentes (que equivale a un 62%), laboran en el nivel de educación primaria, mientras que 19, que representan el 38%, laboran en el nivel de educación secundaria. Estas cifras nos indican que la mayoría de los docentes que conforman nuestra muestra, trabajan en el nivel primaria.

4.2.1.3 Años de servicio de los docentes

La siguiente tabla detalla los principales estadísticos para conocer los años de servicio de los docentes encuestados:

Tabla 3: Años de servicio de los docente

N	Estadísticos
Media	12,06
Mediana	10,06
Desviación estándar	8,284
Mínimo	1
Máximo	36
Percentiles	25 6,00
	50 10,00
	75 15,00

Interpretación

Los resultados nos muestran que el promedio de años de servicio es de 12,06 años. Asimismo, para los docentes que participan en la investigación el tiempo mínimo de servicio es de un año y el máximo de 36 años. El percentil 50 o mediana, indica que el 50% de los docentes que participan en la investigación llevan más de 10 años de labor docente y el otro 50% menos de 10 años.

4.2.2 Análisis de las dimensiones del estrés docente

Los análisis estadísticos que se han llevado a cabo buscan determinar la distribución de las dimensiones que conforman la variable: estrés docente.

A continuación se detalla las dimensiones, así como la escala utilizada:

4.2.2.1 Nivel de estrés por ansiedad en los docentes

En el objetivo específico 1 se midió la ansiedad que presentan los docentes de las instituciones educativas Andrés Avelino Cáceres del km.50, de la I.E N° 14634 y la I.E. Vicús de Villa Vicús, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 4: Nivel de estrés por ansiedad que presentan los docentes

Indicadores	Media	Desviación Estándar
a) Debería actuar con más calma en las tareas laborales	2,92	1,18
b) Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	3,64	1,16
c) Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	3,74	0,94
d) En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	3,86	1,05
e) Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	3,88	1
f) La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	3,88	1,06
g) La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	3,9	1,13
h) Hay tareas laborales que afronto con temor.	4,06	0,71
i) Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	4,1	0,97
j) Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	4,16	0,89
k) Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	4,24	0,72
l) Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	4,3	0,68
m) Los problemas laborales me ponen agresivo.	4,36	0,66
n) En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	4,38	0,78
o) Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	4,44	0,64
p) La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	4,48	0,68
q) Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar.	4,48	0,97
Total	4,05	

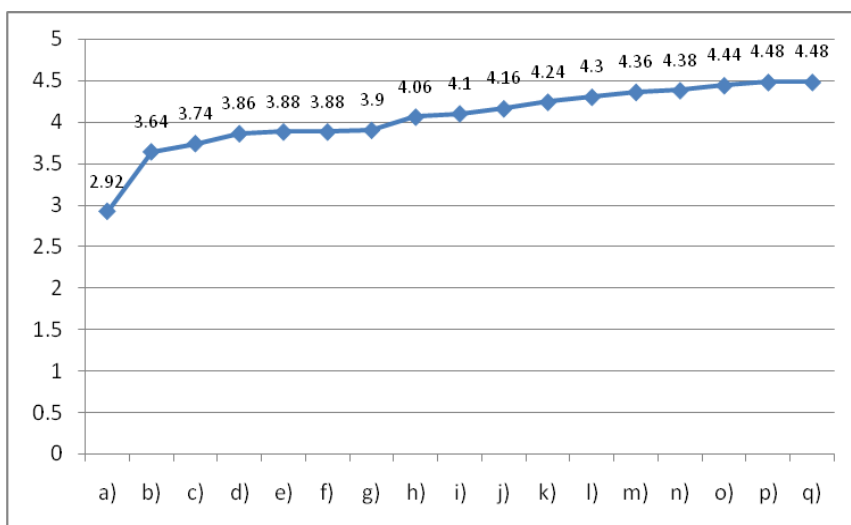


Figura 3: Nivel de estrés por ansiedad que presentan los docentes

Interpretación

En la tabla y figura anteriores se observa que el promedio de los 17 ítems que conforman la dimensión es de 4,05 puntos, lo que según la escala establecida, corresponde a un bajo nivel de ansiedad en los docentes. Lo anterior indicaría que no se presentan en gran medida, manifestaciones psicológicas como la desconcentración, la tensión, el temor, trastornos alimenticios, trastornos en el sueño, etc., lo que generaría casos de estrés.

Se observa también que la media más baja (2,92 puntos) corresponde al ítem que describe si se debería actuar con más calma en las tareas laborales, lo que revelaría que la respuesta de los docentes no es ni a favor, ni en contra. Por otro lado, la media más alta (4,48 puntos) corresponde a los ítems sobre la tensión que causa alteraciones gastrointestinales y la ingesta de tranquilizantes tomados para aliviar malestares, que según la escala del instrumentos, estarían en desacuerdo.

Lo anterior significa que los docentes presentan un bajo nivel de estrés causado por ansiedad.

4.2.2.2 Nivel de estrés por depresión en los docentes

En el objetivo específico 2 se midió la depresión que presentan los docentes de las instituciones educativas Andrés Avelino Cáceres del km.50, de la I.E 14634 y la I.E. Vicús de Villa Vicús, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 5: Nivel de estrés por depresión

Indicadores	Media	Desviación Estándar
a) Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	4,1	0,97
b) Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	4,14	0,88
c) Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	4,2	0,76
d) Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	4,32	0,79
e) A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	4,34	0,8
f) Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	4,48	0,65
g) A menudo siento ganas de llorar.	4,48	0,76
h) Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	4,52	0,61
Total	4,32	

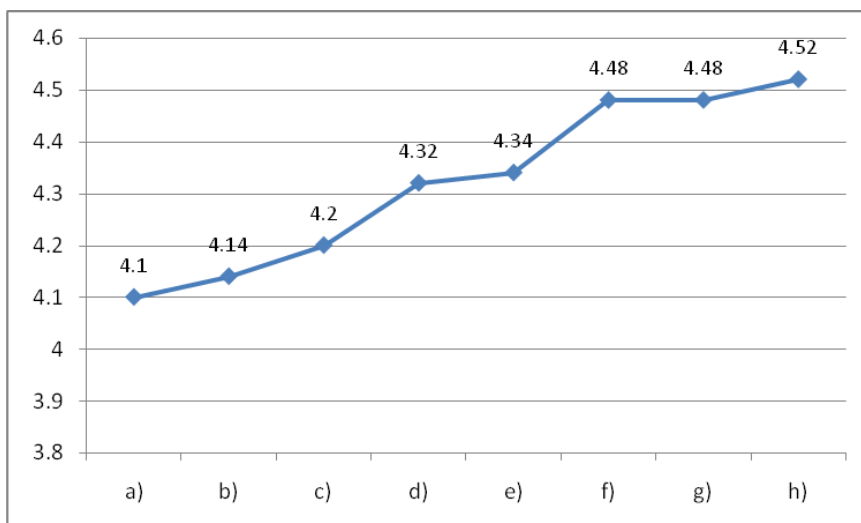


Figura 4: Nivel de estrés por depresión que presentan los docentes.

Interpretación

En la tabla y figura precedentes se observa que el promedio de los 08 ítems que conforman esta dimensión es de 4,32 puntos, que según la escala, corresponde a un nivel bajo de depresión. esto indicaría que no se presentan en gran medida, manifestaciones psicológicas como tristeza, pesimismo, sensación de debilidad, desilusión, falta de energía, etc., lo que generaría casos de depresión.

Lo anterior significa que los docentes presentan un bajo nivel de estrés causado por depresión.

4.2.2.3 Nivel de estrés por creencias desadaptativas en los docentes

En el objetivo específico 3 se midió las creencias desadaptativas que presentan los docentes de las instituciones educativas Andrés

Avelino Cáceres del km.50, de la I.E 14634 y la I.E. Vicús de Villa Vicús, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 6: Nivel de estrés por creencias desadaptativas

Indicadores	Media	Desviación Estándar
a) Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	4	0,86
b) Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	4,36	0,75
c) Me pagan por enseñar no por formar personas.	4,48	0,84
Total	4,28	

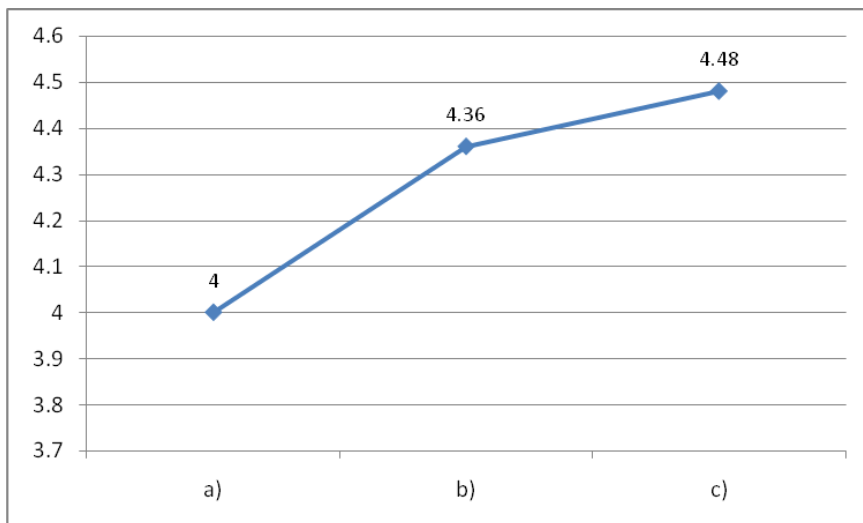


Figura 5: Nivel de estrés por creencias desadaptativas que presentan los docentes

Interpretación

En la tabla y figura precedentes se observa que el promedio de los 03 ítems que conforman esta dimensión es de 4,28 puntos, que según la escala, corresponde a un nivel bajo de creencias desadaptativas. Lo que expondría la carencia de problemas como: exclusión escolar, etiquetar a los estudiantes como malos, etc. Siendo el ítem que corresponde a “me pagan por enseñar no por formar personas” con 4,48 puntos, con el que los docentes estuvieron menos de acuerdo.

Lo anterior significa que los docentes presentan un bajo nivel de estrés causado por creencias desadaptativas.

4.2.2.4 Nivel de estrés por presiones en los docentes

En el objetivo específico 4 se midió las presiones que presentan los docentes de las instituciones educativas Andrés Avelino Cáceres del km.50, de la I.E N° 14634 y la I.E. Vicús de Villa Vicús, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 7: Nivel de estrés por presiones

Indicadores	Media	Desviación Estándar
a) Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	3,62	1,05
b) Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	3,82	0,98
c) A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	4,08	0,8
d) En mis clases hay buen clima de trabajo.	4,1	0,86
e) Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	4,14	0,83
f) A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	4,14	0,99
g) Me siento desbordado por el trabajo.	4,2	0,73
h) Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.	4,24	0,8
i) A veces trato de eludir responsabilidad.	4,3	0,65
Total	4,07	

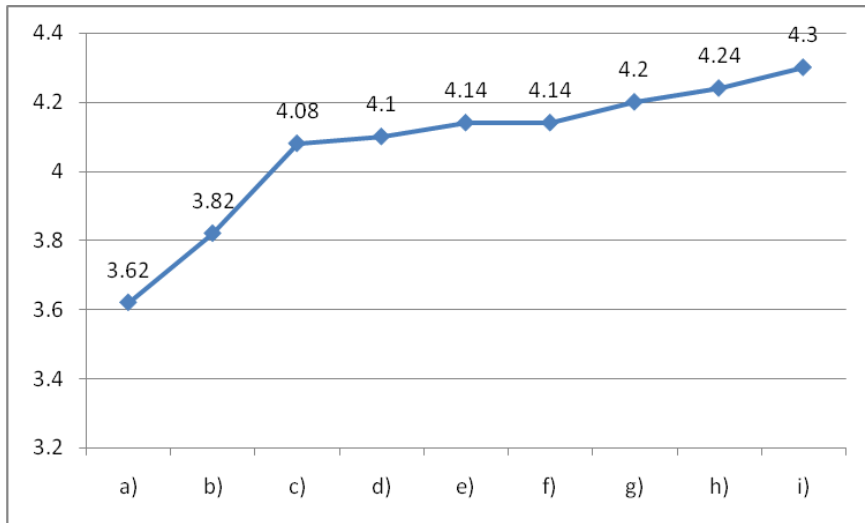


Figura 6: Nivel de estrés por presiones que presentan los docentes

Interpretaciones

En la tabla y figura antepuestos se observa que el promedio de los 09 ítems que conforman esta dimensión es de 4,07 puntos, que según la escala, corresponde a un nivel bajo de presiones. Lo que expondría la escasez de problemas como: sentimiento de desborde por el trabajo, dificultad para realizar programaciones curriculares, invertir más tiempo en reñir a los estudiantes que explicar, etc. Cabe destacar que en el ítem “en mis clases hay buen clima de trabajo” un promedio de 4,1 de docentes indicaron que están en desacuerdo, por ende, se entiende que el clima de trabajo no sería tan favorable.

Lo anterior significa que los docentes presentan un bajo nivel de estrés causado por presiones.

4.2.2.5 Nivel de estrés por desmotivación en los docentes

En el objetivo específico 5 se midió la desmotivación que presentan los docentes de las instituciones educativas Andrés Avelino Cáceres del km.50, de la I.E N° 14634 y la I.E. Vicús de Villa Vicús, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 8: Nivel de estrés por desmotivación

Indicadores	Media	Desviación Estándar
a) Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	3,28	1,25
b) Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	3,42	1,18
c) Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.	3,7	0,65
d) Los padres me valoran positivamente como profesor.	3,88	0,92
e) En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	3,96	1,05
f) Estoy lejos de la autorrealización laboral.	4,06	0,91
g) Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	4,08	0,94
h) El trabajo me resulta monótono.	4,14	0,9
i) Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	4,16	0,89
j) Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	4,2	0,78
k) Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	4,22	0,76
l) He perdido la motivación por la enseñanza.	4,5	0,54
Total	3,97	

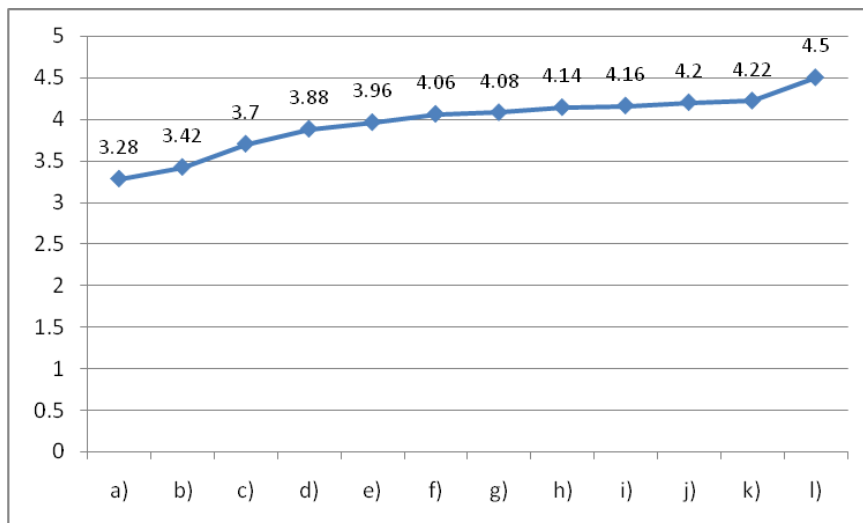


Figura 7: Nivel de estrés por desmotivación que presentan los docentes

Interpretación

En la tabla y figura anteriores se observa que el promedio de los 12 ítems que conforman esta dimensión es de 3,97 puntos, que según la escala, corresponde a un nivel medio de desmotivación. Lo que expondría la presencia de ciertos pensamientos como: no sentir la misma ilusión del principiante, sentir que la mayoría de alumnos no lo consideran un profesor excelente, etc. Es el caso de los ítems “conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante” donde un promedio de 3,28 docentes indicaron mostrarse indiferentes; el ítem “creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente” donde un promedio de 3,7 también se mostraron indiferentes; el ítem “los padres me valoran positivamente como profesor” donde un promedio de 3,88 docentes indicaron mostrarse también indiferentes. Sin embargo, el ítem que destaca por su resultado es “mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad” donde un promedio de 4,08 indicaron que están en

desacuerdo, por lo que se aprecia cierta desmotivación en ese aspecto.

Lo anterior significa que los docentes presentan un nivel medio de estrés causado por desmotivación.

4.2.2.6 Nivel de estrés por mal afrontamiento

En el objetivo específico 6 se midió el mal afrontamiento que presentan los docentes de las instituciones educativas Andrés Avelino Cáceres del km.50, de la I.E N°14634 y la I.E. Vicús de Villa Vicús, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 9: Nivel de estrés por mal afrontamiento

Indicadores	Media	Desviación Estándar
a) El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.*	4	0,7
b) Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.*	4	0,97
c) Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.*	4,16	0,79
d) Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.*	4,16	0,87
e) Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.*	4,18	0,9
f) La organización de la institución donde trabajo me parece buena.*	4,4	1,01
Total	4,15	

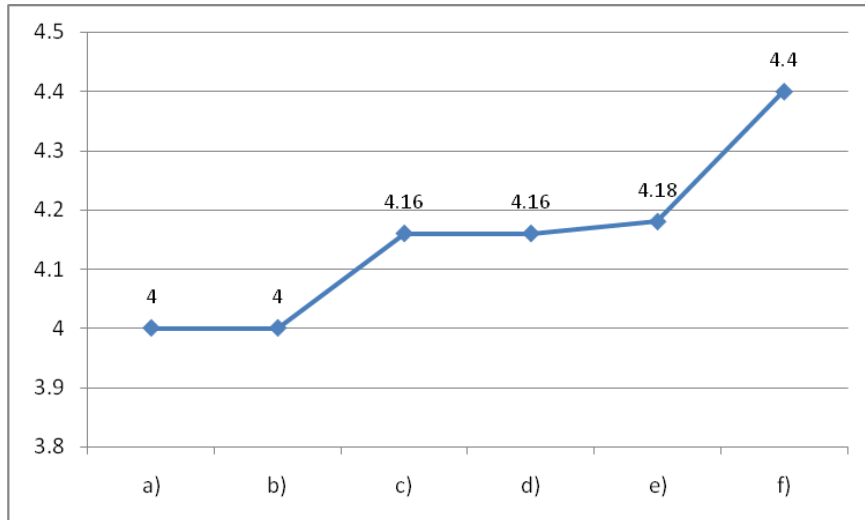


Figura 8: Nivel de estrés por mal afrontamiento que presentan los docentes

Interpretación

En la tabla y figura antepuestos se observa que el promedio de los 06 ítems que conforman esta dimensión es de 4,15 puntos, que corresponde a un nivel bajo de mal afrontamiento. Lo que demostraría la ausencia de problemas como: trabajar en aulas poco acogedoras, relaciones sociales conflictivas fuera de la institución, afrontar con ineficacia los problemas con los compañeros, etc.

Lo anterior significa que los docentes presentan un bajo nivel de estrés causado por mal afrontamiento.

4.2.2.7 Nivel de estrés que presentan los docentes

La siguiente tabla nos detalla los promedios que alcanzan cada una de las dimensiones:

Tabla 10 : Nivel de estrés de los docentes

Dimensiones	Media	Desviación Estándar
a) Ansiedad	4,05	,48
b) Depresión	4,32	,58
c) Creencias Des adaptativas	4,28	,6
d) Presiones	4,07	,49
e) Desmotivación	3,97	,42
f) Mal afrontamiento	4,15	,63
Total	4,14	

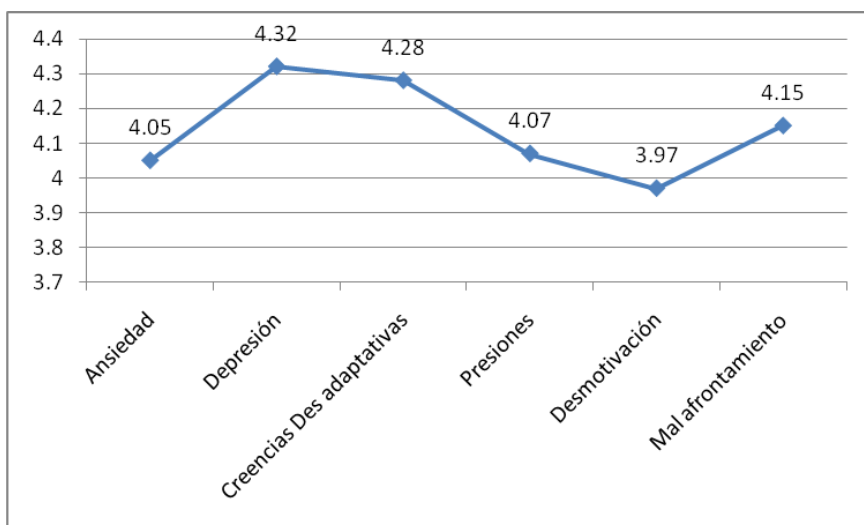


Figura 9: Nivel de estrés que presentan los docentes

Interpretación

A la luz de los resultados podemos indicar que el factor “Depresiones” con una media de 4,32 puntos, es el que mayor grado de desacuerdo tiene los docentes, lo que significa, según la escala, que este factor es el que menor estrés ocasiona. Así mismo, la dimensión que según la escala establecida, se encuentra en un nivel medio en cuanto a factor de estrés es la “desmotivación” de los docentes con un promedio de 3,97 puntos.

De acuerdo a los resultados el nivel de estrés docente está representado por una media de 4,14 puntos lo que indicaría que los docentes presentan un nivel bajo de estrés.

4.3 Nivel de estrés según variables socio demográficas

4.3.1 Nivel del estrés según género del docente

El siguiente análisis nos detalla las dimensiones para el estrés según el género del docente:

Tabla 11 : Medias de las dimensiones según el género del docente

Dimensiones	Hombre Media	Mujer Media
a) Ansiedad	4,06	4,04
b) Depresión	4,35	4,31
c) Creencias Des adaptativas	4,08	4,37
d) Presiones	4,13	4,04
e) Desmotivación	3,95	3,8
f) Mal afrontamiento	4,91	4,26
Total	4,91	4,26

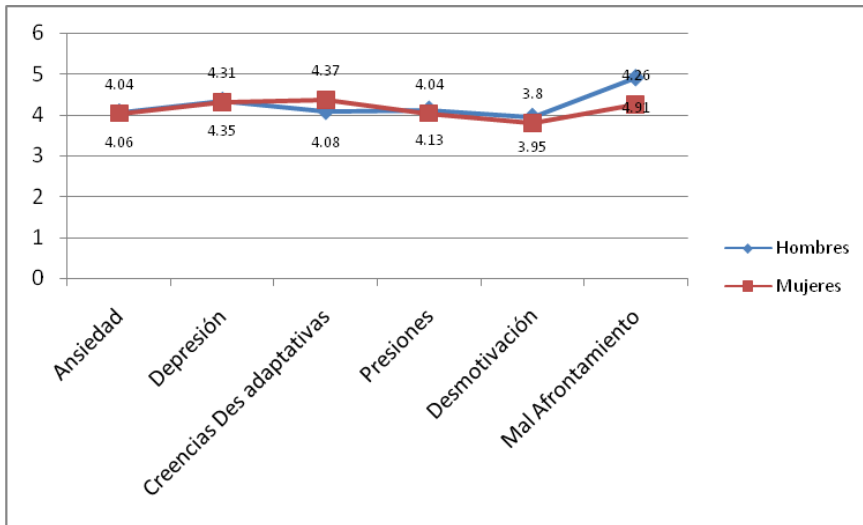


Figura 10: Nivel de estrés según sexo del docente

Interpretaciones

En la tabla y figura anterior, observamos que un promedio de 4,91 docentes varones, de acuerdo a la escala planteada, son los que presentan menor nivel de estrés que las docentes mujeres con un promedio de 4,26.

Cabe resaltar que en cuanto a la desmotivación tanto docentes varones como mujeres se encuentran en un nivel medio de estrés causado por este factor.

Lo anterior significa que los docentes varones presentan menos estrés que las mujeres.

4.3.2 Nivel del estrés según nivel donde labora el docente

El siguiente análisis detalla las dimensiones según el nivel educativo donde se desempeña el docente:

Tabla 12 : Medias las dimensión según el nivel educativo en el que labora el docente

Dimensiones	Primaria Media	Secundaria Media
a) Ansiedad	4,03	4,08
b) Depresión	4,27	4,41
c) Creencias Des adaptativas	4,26	4,32
d) Presiones	4,00	4,18
e) Desmotivación	3,84	3,86
f) Mal afrontamiento	4,11	4,22
Total	4,10	4,18

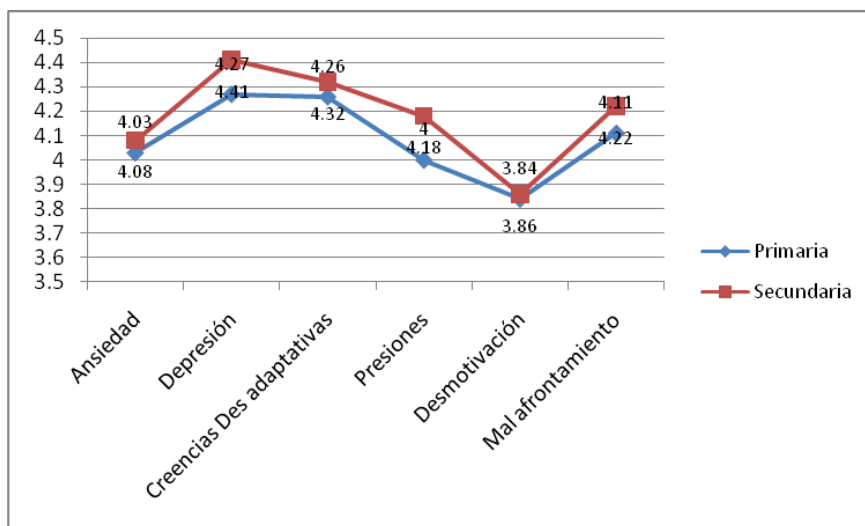


Figura 11: Nivel de estrés según nivel donde labora el docente.

Interpretaciones

La tabla y gráfico anteriores nos indican que los docentes que laboran en el nivel secundario, de acuerdo a la escala establecida, alcanzan un promedio mayor de indicadores de estrés con una media de 4,18 puntos, que los docentes del nivel primario con 4,10 puntos.

Cabe resaltar, que la dimensión estrés por desmotivación es el factor que tanto docentes de primaria como secundaria presentan mayor nivel de estrés.

4.3.3 Nivel del estrés según años de experiencia

El siguiente análisis nos detalla las dimensiones según años de experiencia docente:

Tabla 13 : Medias de las dimensiones del estrés según los años de experiencia

Dimensiones	Año de servicio (agrupada)			
	<=10	11-18	19-26	>27
Ansiedad	4,11	4,14	3,87	3,63
Depresión	4,38	4,44	4,23	3,75
Creencias de adaptativas	4,44	4,18	4,17	3,58
Presiones	4,13	4,18	3,81	3,69
Desmotivación	3,90	3,93	3,74	3,46
Mal afrontamiento	4,19	4,06	4,22	4,00
Total	4,19	4,15	4,00	3,67

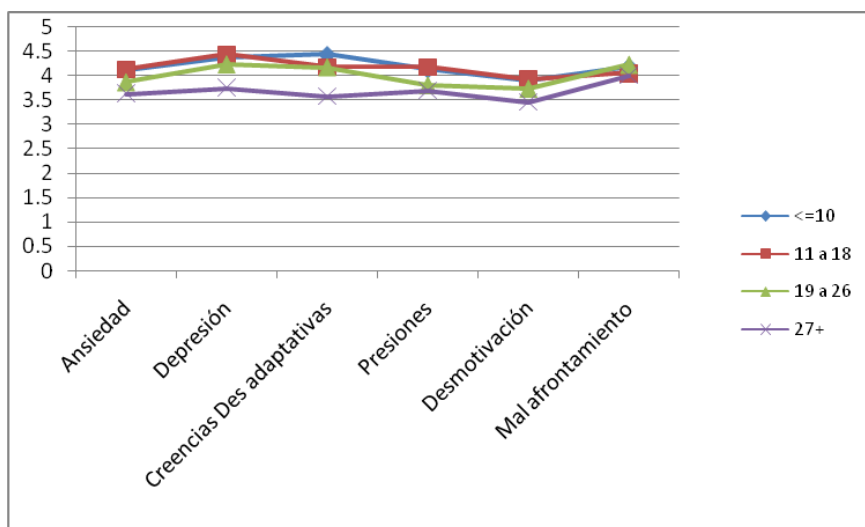


Figura 12: Nivel de estrés según años de experiencia.

Interperatación

A la luz de los resultados podemos indicar que son los docentes con más de 27 años de servicio en la docencia (cuatro docentes), los que presentan los menores promedios respecto a los otros niveles de años. Esto significa, según la escala establecida, que son ellos los que presentan mayor indicador de estrés, siendo la desmotivación el predominante con una media de 3,46.

Por otra parte, los docentes que llevan de 10 a menos años de experiencia docente, son los que mejor promedio alcanzan. Esto significa que este grupo de docente (29) maneja una serie de aspectos de la enseñanza que amortiguan las fuentes del estrés.

4.4 Discusión de resultados

El estudio midió el nivel de estrés docente en tres instituciones educativas ubicadas en Villa Vicús y kilómetro 50 del distrito de Chulucanas, considerando seis dimensiones según Gutierrez, Moran, & Sanz (2005) los cuales son: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, demotivación y mal afrontamiento.

De todas las teorías y modelos referidos en el marco teórico, se decidió asumir la posición del modelo interaccional de Karasek (1979) ya que se asume el estrés docente como la molestia causada por las demandas laborales y el dominio que ejerce este en la persona, además de la capacidad que tiene el individuo para equilibrar dichas demandas.

Además, es importante destacar el concepto manejado por Comín, De la fuente y Gracia (2011) sobre estrés, destacando que cada individuo debe conocer sus límites y capacidades para adaptarse, así como el nivel de presión que puede soportar, ya que una cantidad moderada de estrés es vital, produce ánimo y estimula a lograr metas exigentes (Naranjo, 2009).

Para la discusión de resultados la información se ha constituido de acuerdo a las dimensiones del estrés, finalizando con los resultados del nivel de estrés que presentan los docentes de las instituciones educativas antes mencionadas.

4.4.1 Nivel de estrés por ansiedad que presentan los docentes

Los resultados revelan que el nivel de estrés por ansiedad obtenido en el estudio, coincide con Novoa (2016), al determinar que los docentes no presentan un nivel elevado de estrés causado por ansiedad. Es decir, que en los docentes no se presentan en gran

medida manifestaciones psicológicas como desconcentración, tensión, temor, trastornos alimenticios, trastornos en el sueño, uso de tranquilizantes y medicamentos, etc.

Por otro, cabe destacar que Novoa (2016) realizó un análisis sobre el nivel de ansiedad de acuerdo a los años de experiencia de los docentes, revelando que son los docentes con más de 30 años de labor los que presentan mayor rango de ansiedad, seguidos por el grupo de menos de 15 años. Los docentes de 30 a 49 años tienen un mayor nivel de ansiedad, lo que podría explicarse por tratarse de profesionales en edad en la que existe una mayor presión familiar o social por la búsqueda de nuevas o mejores oportunidades laborales. Dichos resultados coinciden con los encontrados en los docentes de Villa Vicús y km.50, ya que existe mayor presencia de estrés por ansiedad en los que tienen más de 27 años de labor, a diferencia de los que tienen menor de 10 años de experiencia.

4.4.2 Nivel de estrés por depresión que presentan los docentes

Para López (2014) la depresión es una enfermedad grave que llega, en el peor de los casos, a amenazar la vida del paciente. Sobre esta dimensión podemos resaltar que se encontró un nivel bajo de estrés por depresión, es decir los docentes no se sienten tristes con frecuencia ante los problemas laborales, tampoco hay elevados niveles de pesimismo ni desilusión, lo mismo sucedió con el estudio realizado por Novoa (2016).

De igual manera se aprecia en la investigación de Llontop (2016), donde se encontró que el 83% de docentes presentaban un nivel muy bajo de depresión.

4.4.3 Nivel de estrés por creencias desadaptativas que presentan los docentes

Cabe resaltar que las creencias desadaptativas aluden al grado de acuerdo o desacuerdo de los docentes respecto a una serie de tópicos o cuestionamientos en el tema de enseñanza. Gutierrez, Moran, & Sanz (2005).

Los resultados, en cuanto a esta dimensión, muestran que los docentes tienen un nivel bajo de estrés causado por creencias desadaptativas, lo que indicaría que no se presentan problemas como: creer que hay malos alumnos, considerar la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales es un error, o pensar que es remunerado solo por enseñar y no para formar personas. Dichos resultados coinciden con los de Novoa (2016) al encontrar también niveles bajos de creencias desadaptativas en su estudio.

Lo mismo sucedió con la investigación de Llontop (2016) donde se aprecia que un buen porcentaje de docentes tienen un nivel muy bajo (58,3%) de estrés causado por creencias desadaptativas, lo que permitía que los profesores no presenten mayores problemas en su desempeño tanto personal como laboral.

4.4.4 Nivel de estrés por presiones que presentan los docentes

Los resultados obtenidos en el estudio, sobre estrés producido por presiones, discrepan con los datos estadísticos alcanzados en la investigación de Díaz (2014), pues el autor destaca que el 38% de los docentes encuestados refiere sentirse cansadas(os) cada mañana al enfrentarse a una jornada laboral algunas veces al mes, seguido muy de cerca de un 34% en algunas veces por semana, por otro lado el 44% de los docentes refiere que algunas veces a la semana siente que trabajar todo el día con un gran número de estudiantes

les cansa, el 46% algunas veces al mes siente que cuando termina su jornada de trabajo estar muy extenuado, el 42% algunas veces por mes considera que está trabajando demasiado, el 40% siente como si estuviera al límite de sus posibilidades. Dichos resultados contrastan con los obtenidos, ya que se ha encontrado que una media 4,07 puntos presenta un nivel bajo de presiones. Lo que expondría la escasez de problemas como: sentimiento de desborde por el trabajo, terminar las jornadas extenuados, etc. Es decir la carga de trabajo no desencadena un nivel alarmante de estrés en ellos.

4.4.5 Nivel de estrés por desmotivación que presentan los docentes

Novoa (2016) en su investigación manifiesta que los docentes presentan un nivel bajo de estrés causado por desmotivación, dichos resultados discrepan con los del presente estudio ya que se encontró un nivel medio de desmotivación. Lo que expondría la presencia de algunos problemas como: no sentir la misma ilusión del principiante, sentir que la mayoría de alumnos no lo consideran un profesor excelente, etc.

Por otro lado, si analizamos las cifras obtenidas en el ítem: “mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad”, nos encontramos con un promedio de 4,08 docentes que indicaron que están en desacuerdo, por lo que se aprecia cierta desmotivación en ese aspecto. Dicho resultado coincide con Díaz (2014), pues el autor hace referencia en su estudio que, más del 48% de docentes nunca o rara vez consideran que consiguen cosas valiosas en su trabajo.

4.4.6 Nivel de estrés por mal afrontamiento que presentan los docentes

Los resultados obtenidos en el estudio, sobre estrés producido por mal afrontamiento coincide con los de Novoa (2016), ya que en ambas se encontró un nivel bajo de estrés producido por esta dimensión. Los resultados del presente estudio reflejan que los docentes no presentan problemas en cuanto: trabajar en aulas acogedoras, dificultades en sus relaciones personales, problemas con sus compañeros, resolver con eficacia los problemas que surgen, sentir que la organización de la institución donde laboran no es buena, etc.

Sin embargo, el estudio contradice los resultados arrojados por Llontop (2016) ya más de la mitad de docentes se encuentran en un nivel alto (83,3%) y un mínimo con un nivel normal (16,7%), lo que nos indicaría que más de la mitad de docentes se encuentran en niveles altos de mal afrontamiento, por lo que el autor sugiere proporcionar atención a esta dimensión.

4.4.7 Nivel de estrés que presentan los docentes

Finalmente, en cuanto al nivel de estrés que presentan los docentes de las tres instituciones educativas ubicadas en Villa Vicús y kilómetro 50, los resultados coinciden con (Novoa, 2016) en cuanto a la presencia de un nivel bajo de estrés. Lo mismo sucede con la investigación realizada por Llontop (2016) arrojando que el nivel de estrés de los docentes universitarios de la Escuela de Ingeniería Industrial está comprendido entre muy bajo a normal, pudiéndose asumir como normal

Sin embargo, la anterior conclusión discrepa lo que manifiesta Gomez, Guerrero y Gonzales (2014), ya que de acuerdo con los resultados obtenidos en este trabajo, se concluye que los profesores no universitarios de Extremadura presentan un nivel medio de estrés y de Burnout, causando algunas dificultades en su desempeño laboral y personal.

CONCLUSIONES

- a) El nivel de estrés que presentan los docentes de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km. 50, la I.E. “Vicús” y la I.E. N° 14634 de Villa Vicús, ubicadas en el distrito de Chulucanas, es bajo, tal como ha quedado demostrado por las medias que se presentan en la tabla 10. Por lo que se concibe que los docentes no presentan dificultades y malestares durante la realización de su labor educativa, lo cual significa que las exigencias de las instituciones no perturban su estado anímico, mental o físico.
- b) El nivel de ansiedad que muestran los docentes de las instituciones educativas en estudio es bajo, tal como se puede apreciar en la tabla 4. Concluyéndose que este factor de estrés no representa problemas en el desempeño de los docentes ni causa malestar durante la realización de sus actividades diarias.
- c) El nivel de depresión de los docentes de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km. 50, la I.E. “Vicús” y la I.E. N° 14634 de Villa Vicús, es bajo, tal como se precisa en la tabla 5. Concluyéndose que este factor de estrés no causa dificultades ni malestares en la realización de sus trabajos.
- d) El nivel de presiones que presentan los docentes de las instituciones educativas en estudio es bajo, tal como lo muestra la tabla 6, lo que indicaría que este factor de estrés no sería

problema para el desenvolvimiento eficaz en el cumplimiento de sus labores.

- e) El nivel de creencias desadaptativas de los docentes de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km. 50, la I.E. “Vicús” y la I.E 14634 de Villa Vicús es bajo, de acuerdo a la tabla 7, demostrándose que no existe problemática que perjudique su labor como orientador en la enseñanza-aprendizaje.
- f) El nivel de desmotivación en los docentes de las instituciones educativas en estudio es medio, tal como lo revela la tabla 8. Este factor indicaría que sí está causando malestar en los docentes, generando pensamientos y actitudes de desánimo y falta de estímulo frente a determinadas situaciones, problema que al ser identificado debe encontrarse soluciones para evitar peores consecuencias en los docentes.
- g) El nivel de mal afrontamiento que muestran los docentes de dichas instituciones educativas es bajo, como lo indica la tabla 9. Concluyéndose que este factor de estrés no representa problema alguno en el desempeño de sus labores, ni en su calidad de vida e interrelaciones con los demás.

RECOMENDACIONES

- a) Habiéndose evidenciado en los resultados posibles dificultades y malestares producto de los factores de desmotivación, originando un nivel mediano de estrés; se sugiere un estudio por parte de la dirección de las I.I.E.E. o docentes de las mismas, interesados en la variable, para determinar las posibles causas de estos hallazgos y de esta manera se puedan tomar medidas de prevención.
- b) Se exhorta a la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km. 50, la I.E. “Vicús” y la I.E. N° 14634 de Villa Vicús, evaluar el nivel de estrés que presenta la totalidad de sus colaboradores (directivos y personal administrativo) con la finalidad de tomar, posteriormente, las acciones pertinentes para su mejoría.
- c) Se recomienda a la dirección de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km. 50, la I.E. “Vicús” y la I.E. N° 14634 de Villa Vicús, evaluar también el nivel de estrés que presentan los estudiantes, utilizando o adaptando la escala ED-6, para tomar futuras acciones tanto preventivas como correctivas. Se sugiere también que, una vez identificado el nivel de estrés, se derive a los especialistas (psicólogo del centro de salud de la jurisdicción, tutora, etc.) para la orientación debida.
- d) Finalmente, se sugiere realizar un estudio pre experimental, donde se pueda elaborar y aplicar un programa de prevención o estrategias (cooperativas, de relajación, etc.) orientadas por los profesionales de la salud, de tal manera que se pueda reducir y mejorar el estado físico y emocional de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, J. (2010). El estrés laboral: Informe técnico sobre estrés en el lugar del trabajo. Andalucía, España: Junta de Andalucía.
- Barranza, A. (2007). El campo de estudio del estrés: del programa de investigación estímulo-respuesta al programa de investigación persona-entorno. *Revista Internacional de Psicología*, 01-30.
- Barreda, M., & Catalán, A. (2012). Técnicas y métodos para controlar el estrés docente. Valencia: Universitat Jaume I.
- Comín, E., De la fuente, I., & Gracia, A. (2011). MAZ Departamento de prevención. Recuperado el 18 de enero de 2017, de estrés y el riesgo para la salud: <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Consejo Nacional de Educación, (noviembre de 2006). *cne.gob*. Obtenido de Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú.: <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-pen/PEN-Oficial.pdf>
- Cuevas, M., & García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Sociología del trabajo. Núcleo básico de revistas científicas argentinas*, 89-91.
- De Camargo, B. (2005). Estrés: Síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. *Revista Médico Científica*, 78-79.

- Díaz, A. (2014). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao, 2013. Tesis de doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Docentes primero. (26 de julio de 2016). Obtenido de Docentes primero: <https://docentesprimero.wordpress.com>
- Esquivel, M. (20 de noviembre de 2005). La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia. *La Nación*, pág. 1.
- Forbes. (20 de marzo de 2015). Diferencias entre el estrés y la presión del trabajo. *Gestión*, pág. 1.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: Una guía sencilla y referencia*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gomez, R., Guerrero, E., & Gonzales, P. (2014). Síndrome de burnout docente fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. Plasencia-España: Universidad de Extremadura.
- Guillén, V. (2008). Tratamiento para las reacciones al estrés mediante realidad virtual. Tesis doctoral. Valencia, España.: Universidad de Valencia.
- Gutierrez, P., Moran, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación)*, 47-61.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metología de la Investigación*. Quinta edición. México: Interamericana editores.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2014). ISSSTE. Recuperado el 20 de enero de 2017, de Guía para el estrés: causas, consecuencias y prevención:

<http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevencion-riesgos-trabajo/Guia-para-el-Estres.pdf>

Instituto Nacional de Salud mental. (2012). NIMH. Recuperado el 27 de enero de 2017, de Depresión: https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depresion/depresion_38791.pdf

Karasek, R. (1979). Demandas del trabajo, latitud de decisión laboral y estrés mental: implicaciones para el rediseño del trabajo. *Ciencia Administrativa Trimestral*, 285-309.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos Cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2000). La organización del trabajo y el estrés. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones, 12-15.

Llontop, E. (2016). Características del estrés laboral en docentes universitarios de una Universidad Particular de Chiclayo, 2015. Tesis Magistral. Chiclayo: Universidad de Piura.

López, Z. (2014). Factores que contribuyen al estrés laboral de los maestros de la Escuela Superior de Educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes. Tesis doctoral. Puerto Rico: Universidad Metropolitana.

Martínez, V., & Pérez, O. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso*, 12-15.

Miller, L., & Dell Smith, A. (2012). Los distintos tipos de estrés. AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION, 1.

Montero, M., Rivera, P., & Araque, R. (2012). Modelo de demanda, control y apoyo social y su relación con el riesgo percibido de

- enfermedad-accidente. Revista Internacional de Sociología (RIS) ,26.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Revista educación. Vol.33, 171-173.
- Navas, J. (s/f). El estrés nuestro de cada día. Obtenido de <http://www.psypro.com/pdf/Stress.PDF>
- Nogareda, S. (1999). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado el 21 de enero de 2017, de fisiología del estrés:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichas Tecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf
- Novoa, S. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. . Piura: Universidad de Piura.
- Novoa, S. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. Tesis de maestría. Piura: Universidad de Piura.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Tesis doctoral. La Habana-Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Reyes, A. (2006). BVS Honduras. Recuperado el 27 de enero de 2017, de trastornos de ansiedad:
<http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/TrastornoAnsiedad.pdf>
- Rodríguez, M. (15-19 de noviembre de 2009). Unión Sindical Obrera (USO). Recuperado el 27 de enero de 2017, del estrés en el ámbito laboral:
<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>

- Román, A., & Hernandez, Y. (2011). El estrés académico: Una revisión crítica desde el concepto de las Ciencias de la Educación. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 3-5.
- Rubio, R. (2009). Estrés en profesores extremeños de infantil, primaria y secundaria. Tesis doctoral. Extremadura, España.: Universidad de Extremadura. Departamento de Psicología y Antropología.
- Sánchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en el trabajo de una industria cerealera. Tesis de grado. Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Slipak, O. E. (1991). *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*. Obtenido de Alcmeon 3. 335-360: http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de Investigación resaltantes: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista latino-am*, 01-03.
- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado, tesis de maestría. Universidad de Valencia.
- Vásquez, F., Muñoz, R., & Elizardo, B. (2000). Depresión: Diagnóstico y modelos teóricos. *Psicología conductual*, 417-449.
- Vega, S. (junio de 2001). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado el 15 de enero de 2017, de riesgo Psicosocial: el modelo de demanda-control y apoyo social: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichas Tecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

Vergara, G. (28 de septiembre de 2013). In Slideshare. Recuperado el 15 de enero de 2017, de El modelo transaccional del estrés: <http://es.slideshare.net/gabrielernestovergararomero/el-modelo-transaccional-del-estres>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema : Nivel de estrés de los docentes

Problema	Objetivos	Variable	Metodología
<p>¿Cuál es el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Km 50, distrito de Chulucanas - Morropón - 2016?</p>	<p>Objetivo General Medir el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Km. 50, distrito de Chulucanas-Morropón-2016</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de estrés por ansiedad de los docentes. • Determinar el nivel de estrés por depresión de los docentes. • Determinar el nivel de estrés por creencias des adaptativas de los docentes. • Determinar el nivel de estrés por presiones de los docentes. • Determinar el nivel de estrés por desmotivación de los docentes. • Determinar el nivel de estrés por mal afrontamiento de los docentes. 	<p>Estrés docente</p>	<p>Tipo: Paradigma cuantitativo, no experimental-descriptivo</p> <p>Diseño: transversal o transaccional, descriptivo simple.</p> <p>Población y muestra: 50 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario, Escala ED-6</p>

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL PROBLEMA

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Estrés docente	El estrés docente, se caracteriza por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio desempeño en el aula, generando altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes frente a situaciones conflictivas.	Estrés por ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad • Tensión • Control
		Estrés por depresión	<ul style="list-style-type: none"> • Tristeza • Pesimismo • Energía
		Estrés por creencias desadaptativas	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel salarial • Reconocimiento social
		Estrés por presiones	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Exceso de trabajo
		Estrés por desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de realización personal • Monotonía de la labor desarrollada
		Estrés por mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a los cambios • Recursos para ejercer la labor

Anexo 3: Cuestionario para medir el nivel de estrés docente

Instrucciones:

A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números, tomando en cuenta que:

- El 1 significa totalmente de acuerdo (TA)
- El 2 significa de acuerdo (DA)
- El 3 significa indiferente, ni uno ni el otro (IN)
- El 4 significa en desacuerdo (ED)
- El 5 significa totalmente en desacuerdo (TD)

Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial.

Muchas gracias por su colaboración.

Sexo:	Hombre	Mujer
Nivel educativo que enseña:	Primaria	Secundaria
Estado civil:	Soltero(a)	Casado(a)
Años de servicio:		

N°	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1	2	3	4	5
2	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
9	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.	1	2	3	4	5
10	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
11	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
12	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
13	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
15	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
16	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
17	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
18	A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
21	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
22	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	1	2	3	4	5
23	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
24	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	1	2	3	4	5
25	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
26	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
27	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
28	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
29	Realizar Programaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
30	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
31	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
33	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
34	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
35	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
36	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
37	A veces trato de eludir responsabilidad.	1	2	3	4	5
38	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.	1	2	3	4	5
39	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	1	2	3	4	5
40	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
41	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
42	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
43	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
44	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
45	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
46	Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
47	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	1	2	3	4	5
48	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
49	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
50	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
51	La organización de la institución donde	1	2	3	4	5

N°	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
	trabajo me parece buena. *					
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
53	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
54	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
55	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5

En algunos de los ítems asteriscos al final de los mismos, estos asteriscos indican que estos ítems están invertidos, de forma que al sumar las contestaciones igualmente han de invertirse. De este modo, si en estos ítems se ha contestado 1, se suma 5, si se ha contestado 2, se suma 4, si se ha contestado 3, se suma igualmente 3, si se ha contestado 4, se suma 2 y, finalmente si se contesta 5, se suma 1.

Anexo 4: Ficha de validación del instrumento



UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN
DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador
- 1.2 Cargo e institución donde labora
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado
- 1.4 Autor del instrumento

Mgtr. Juan José Moller Arias
Psicólogo LE Roberto Villarreal
Escala de ESTRES Docente
FUTIERREZ, P., MORAN, S. & SANZ, I.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancalima

Coefficiente
de validez :

$$\frac{A + B + C}{30} = 0,9$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Muy Buena

Piura, 29 de noviembre de 2016.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Lic. Juan J. Moller Arias
PSICÓLOGO
C.Ps.P Nº 24933



I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : Mgtr. Aura Violeta Cruz Cedillo
 1.2 Cargo e institución donde labora : Psicóloga Docente de ULADECH-Piura
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala de Estrés Docente
 1.4 Autor del instrumento : Gutierrez, P., Moran, S., & Sanz, I.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	1 2 3			Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancalima

Coefficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30} = 0,86$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Buena

Piura, 28 de noviembre de 2016.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Aura Violeta Cruz Cedillo
 PSICÓLOGA
 CIP 9336