



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la
Institución Educativa De La Cruz Canonesas**

Tesis para optar el Grado de
Magíster en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa

Dayanne Divonne Alvarado Sugahara

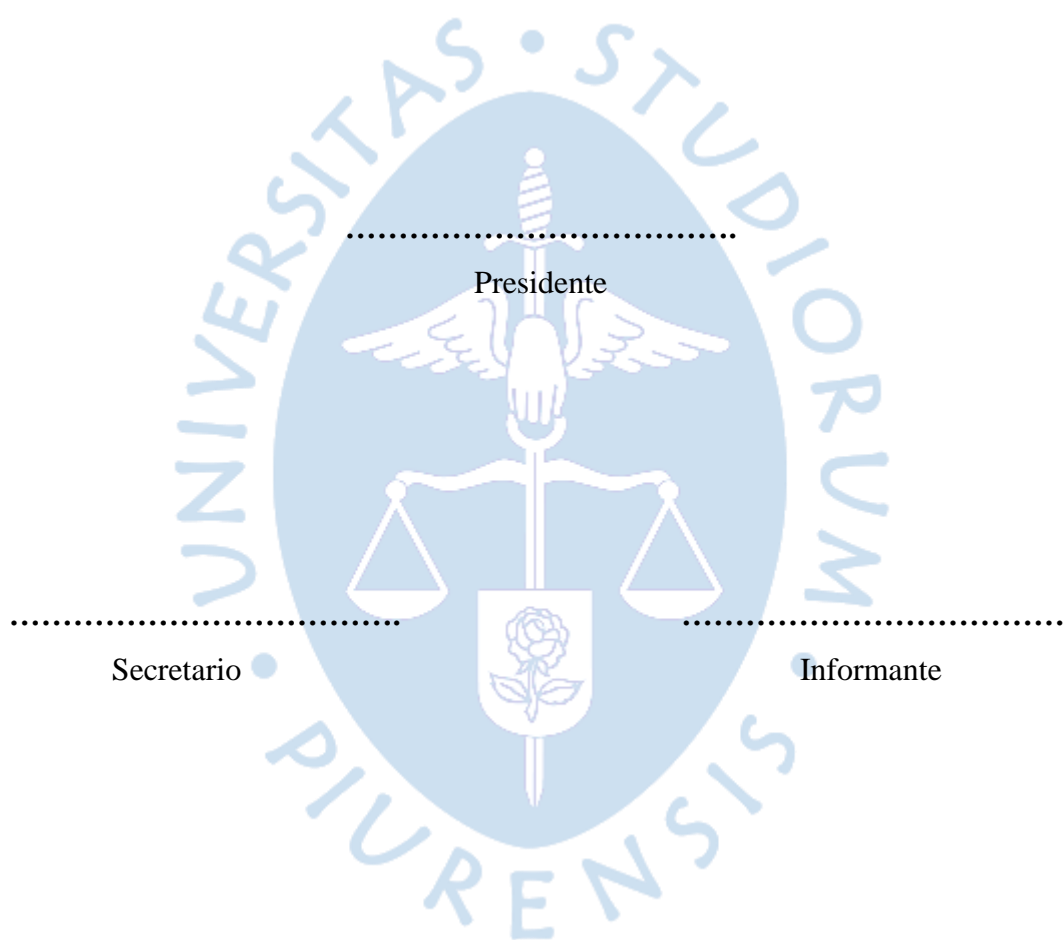
**Asesor(es):
Mgtr. Gabriela Alcalá Adrianzén**

Lima, agosto de 2020



Aprobación

La tesis titulada “Nivel de estrés de los docentes de educación Primaria de la institución educativa De La Cruz Canonesas” presentada por la Licda. Dayanne Alvarado Sugahara, en cumplimiento a los requisitos para optar al grado de Magíster en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa, fue aprobada por la Mgtr. Gabriela Alcalá y sustentada el 14 de agosto de 2020 ante el Tribunal integrado por:





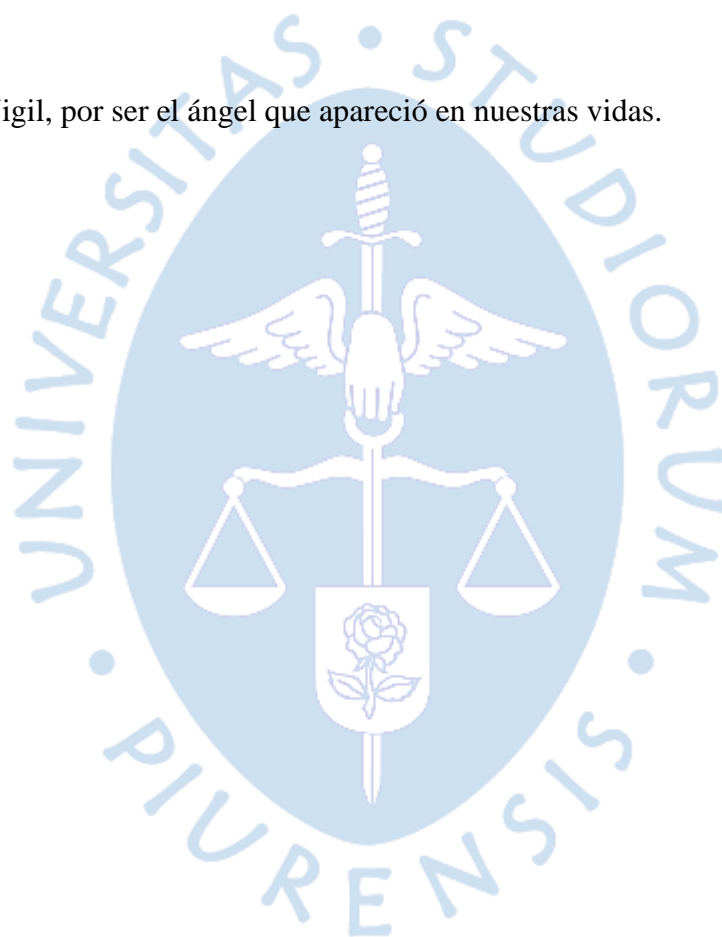
Dedicatoria

A mi madre Liliana Sugahara, que es la mayor motivación y razón de mi vida.

A mi hermana, la Dra. Katerine Alvarado, por alegrarme con su ingeniosidad y enseñarme el valor de la nobleza.

A mi sobrina y ahijada, Alessia Ruiz, por contagiarme su espontaneidad y alegría propia de su juventud.

Al Dr. Carlos Vigil, por ser el ángel que apareció en nuestras vidas.





Agradecimiento

Mi sincero y profundo reconocimiento:

A la Universidad de Piura, por orientar mi formación personal y profesional.

A la Mgtr. Gabriela Alcalá Adrianzén, por brindarme asesoría y orientación oportuna para el desarrollo de la investigación.

A Sandra Albán, por su gran apoyo, paciencia y calidez humana.





Resumen Analítico-Informativo

Nivel de estrés de los docentes de educación Primaria de la institución educativa De La Cruz Canonesas

Dayanne Divonne Alvarado Sugahara

Asesor(es): Mgtr. Gabriela Alcalá Adrianzén

Tesis.

Magíster en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa

Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.

Lima, 14 de agosto de 2020.

Palabras claves: estrés docente / ansiedad / creencias / depresión / presiones / desmotivación

Introducción: El estrés laboral es la epidemia del siglo XXI. Existen carreras profesionales con un alto riesgo de padecerlo. Una de ellas es la docencia. Algunas razones que perjudican su quehacer son: desvalorización de su labor por parte de la sociedad, escasa preocupación e involucramiento de los padres de familia, insuficiente tiempo para atender efectiva y oportunamente las necesidades de todos los estudiantes, etc.

Metodología: El estudio corresponde al paradigma positivista, metodología cuantitativa y diseño de investigación descriptivo simple. Para determinar el nivel de estrés de los docentes, se aplicó el cuestionario Escala ED-6 a 49 docentes del nivel de Primaria de la institución educativa De La Cruz Canonesas.

Resultados: Los maestros de La Cruz presentan un bajo nivel de estrés. Es necesario prestar atención a algunos enunciados: “Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo”, “El salario del profesor es muy poco motivador”, “La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar” y “La política educativa pide mucho a cambio de poco”.

Conclusiones: Los maestros presentan un bajo nivel de estrés. Se recomienda promover actividades que permitan un adecuado clima, propiciar actividades en los que se pueda concientizar a los padres de familia en torno al compromiso con el desempeño académico y conductual de sus hijos y evaluar el salario del docente para una posible incrementación.

Fecha de elaboración del resumen: 29 de octubre de 2019

Analytical-Informative Summary

Nivel de estrés de los docentes de educación Primaria de la institución educativa De La Cruz Canonesas

Dayanne Divonne Alvarado Sugahara

Asesor(es): Mgtr. Gabriela Alcalá Adrianzén

Tesis.

Magíster en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa

Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.

Lima, 14 de agosto de 2020.

Keywords: teacher stress / anxiety / beliefs / depression / pressures / demotivation

Introduction: Work stress is the epidemic of the 21st century. There are professional careers with a high risk of suffering from it. One of them is teaching. Some reasons that impair teachers' work are devaluation of their work by society, little concern and involvement of parents, insufficient time to effectively meet the needs of all students, etc.

Methodology: The study corresponds to the positivist paradigm, quantitative methodology and simple descriptive research design. To determine the level of teacher stress, the ED-6 Scale questionnaire was applied to 49 teachers at the Primary level of the De La Cruz Canonesas educational institution.

Results: Teachers at De La Cruz school have a low level of stress. It is necessary to pay attention to some statements: "Socially our work is valued very little", "A teacher's salary is not very motivating", "Most parents do not assume their responsibility in school matters" and "Educational policy asks a lot in exchange for very little".

Conclusions: Teachers have a low level of stress. It is recommended to promote activities that allow an adequate working environment, promote activities in which parents can be made aware of their commitment to the academic and behavioral performance of their children and evaluate the teacher's salary for a possible increment.

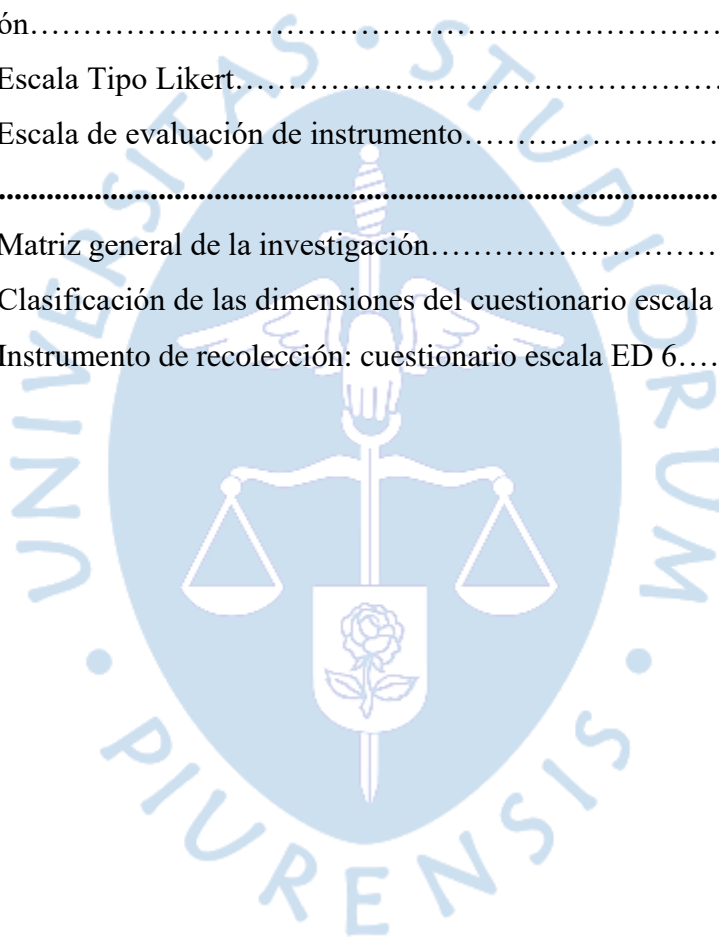
Summary date: October 29th, 2019

Tabla de contenidos

Introducción.....	1
Capítulo 1: Planteamiento de la Investigación	3
1. Caracterización de la problemática	3
2. Problema de investigación	5
3. Justificación de la investigación	5
4. Limitaciones de la investigación.....	6
5. Objetivos de la investigación	7
5.1. Objetivo general	7
5.2. Objetivos específicos.....	7
6. Antecedentes de estudio	7
6.1. Antecedentes internacionales	7
6.2. Antecedentes nacionales.....	9
6.3. Antecedentes locales	11
Capítulo 2: Marco Teórico	15
1. Estrés.	15
1.1. Historia.	15
1.2. Definición.	16
1.3. Tipos.	17
1.4. Fases.	18
2. Estrés laboral.....	19
2.1. Definición.	19
2.2. Estresores.....	20
2.3. Profesiones y ocupaciones más afectadas.....	24
2.4. Estrés docente.	25
2.4.1. Causas.....	26
2.5. Factores que determinan el estrés.....	29
2.5.1. Dimensión de Ansiedad.....	29
2.5.2. Dimensión de Depresión.....	30
2.5.3. Dimensión de Creencias Desadaptativas.....	30
2.5.4. Dimensión de Presiones.....	31
2.5.5. Dimensión de Desmotivación.....	32
2.5.6. Dimensión de Mal Afrontamiento.....	32

2.6. Consecuencias.....	32
2.7. Prevención del estrés laboral.	35
Capítulo 3: Metodología de la investigación.....	41
1. Paradigma y metodología	41
2. Población y muestra.	41
3. Diseño de investigación.....	41
4. Instrumento	43
5. Procedimiento de organización y análisis de resultados	44
Capítulo 4: Resultados de la investigación.....	45
1. Contexto y sujetos de la investigación	45
2. Descripción del contexto de investigación	45
3. Descripción de los sujetos de investigación	45
4. Presentación e interpretación de los resultados	53
4.1. Nivel de estrés por Ansiedad en los docentes.....	53
4.2. Nivel de estrés por Depresión en los docentes	56
4.3. Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas en los docentes.....	58
4.4. Nivel de estrés por Presiones en los docentes.....	61
4.5. Nivel de estrés por Desmotivación en los docentes:.....	64
4.6. Nivel de estrés por Mal Afrontamiento en los docentes.....	67
4.7. Nivel de estrés en los docentes.	70
4.8. Nivel de estrés según variables sociodemográficas	71
4.8.1. Nivel de estrés según Género.....	71
4.8.2. Nivel de estrés según Edad	73
4.8.3. Nivel de estrés según Estado Civil.....	74
4.8.4. Nivel de estrés según Años de Experiencia	76
4.8.5. Nivel de estrés según Años en la Institución Educativa.....	77
4.8.6. Nivel de estrés según Grado Académico	79
4.8.7. Nivel de estrés según Tipo de contrato.....	80
4.9. Discusión de resultados	81
4.9.1. Nivel de estrés por Ansiedad.	81
4.9.2. Nivel de estrés por Depresión	82
4.9.3. Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas	82
4.9.4. Nivel de estrés por Presiones que presentan los docentes.....	83

4.9.5. Nivel de estrés por Desmotivación.....	83
4.9.6. Nivel de estrés por Mal Afrontamiento.	83
4.9.7. Nivel de estrés que presentan los docentes.	84
Conclusiones	85
Recomendaciones	87
Referencias Bibliográficas	89
Apéndices.....	95
Apéndice A. Docentes del colegio De La Cruz Canonesas que aplicaron el cuestionario de la investigación.....	97
Apéndice B. Escala Tipo Likert.....	98
Apéndice C. Escala de evaluación de instrumento.....	99
Anexos	101
Anexo N° 1. Matriz general de la investigación.....	103
Anexo N° 2. Clasificación de las dimensiones del cuestionario escala ED 6.....	104
Anexo N° 3. Instrumento de recolección: cuestionario escala ED 6.....	110





Lista de tablas

Tabla 01: Distribución de la muestra según Edad	46
Tabla 02: Distribución de la muestra según Género	47
Tabla 03: Distribución de la muestra según Estado Civil.....	48
Tabla 04: Distribución de la muestra según Años de Experiencia Docente	49
Tabla 05: Distribución de la muestra según Años en la Institución Educativa	50
Tabla 06: Distribución de la muestra según Grado Académico.....	51
Tabla 07: Distribución de la muestra según Tipo de Contrato	52
Tabla 08: Nivel de estrés por Ansiedad de los docentes.....	53
Tabla 09: Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Ansiedad.....	54
Tabla 10: Nivel de estrés por Depresión de los docentes	56
Tabla 11: Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Depresión	56
Tabla 12: Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas de los docentes.....	58
Tabla 13: Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Creencias Desadaptativas	59
Tabla 14: Nivel de estrés por Presiones de los docentes.....	61
Tabla 15: Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Presiones	62
Tabla 16: Nivel de estrés por Desmotivación de los docentes.....	64
Tabla 17: Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Desmotivación.....	65
Tabla 18: Nivel de estrés por Mal Afrontamiento de los docentes.....	67
Tabla 19: Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Mal Afrontamiento....	68
Tabla 20: Nivel de estrés de los docentes	70
Tabla 21: Medias de la dimensión según Género de los docentes.....	71
Tabla 22: Medias de la dimensión según Edad de los docentes	73
Tabla 23: Medias de la dimensión según Estado Civil de los docentes.....	74
Tabla 24: Medias de la dimensión según Años de Experiencia Docente	76
Tabla 25: Medias de la dimensión según Años en la Institución Educativa.....	77
Tabla 26: Medias de la dimensión según Grado Académico.....	79
Tabla 27: Medias de la dimensión según Tipo de contrato	80

Lista de figuras

Figura 01: Distribución de la muestra según Edad	46
Figura 02: Distribución de la muestra según Género.....	47
Figura 03: Distribución de la muestra según Estado Civil	48
Figura 04: Distribución de la muestra según Años de Experiencia Docente.....	49
Figura 05: Distribución de la muestra según Años en la Institución Educativa	50
Figura 06: Distribución de la muestra según Grado Académico	51
Figura 07: Distribución de la muestra según Tipo de Contrato	52
Figura 08: Nivel de estrés por Ansiedad de los docentes	54
Figura 09: Nivel de estrés por Depresión de los docentes	57
Figura 10: Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas de los docentes	59
Figura 11: Nivel de estrés por Presiones de los docentes	62
Figura 12: Nivel de estrés por Desmotivación de los docentes	65
Figura 13: Nivel de estrés por Mal Afrontamiento de los docentes	68
Figura 14: Nivel de estrés de los docentes.....	70
Figura 15: Medias de la dimensión según Género de los docentes	72
Figura 16: Medias de la dimensión según Edad de los docentes	73
Figura 17: Medias de la dimensión según Estado Civil de los docentes	75
Figura 18: Medias de la dimensión según Años de Experiencia Docente	76
Figura 19: Medias de la dimensión según Años en la Institución Educativa	78
Figura 20: Medias de la dimensión según Grado Académico	79
Figura 21: Medias de la dimensión según Tipo de Contrato	80

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo identificar el nivel de estrés de los docentes de educación Primaria de la institución educativa “De la Cruz Canonesas” de Lima.

En el primer capítulo se plantea el problema de la investigación, en forma de pregunta, y la justificación, en donde se explica el por qué y para qué se va a realizar la investigación. Además, se especifican el objetivo general y los objetivos específicos; así como los antecedentes internacionales y nacionales.

En el segundo capítulo se describe el marco teórico. Para elaborarlo se realizó una revisión bibliográfica, teniendo en consideración a instituciones como la Organización Mundial de la Salud, Pablo Gutiérrez, Santiago Morán e Inmaculada Sanz, etc.

En el tercer apartado, se especifican los objetivos, el paradigma positivista, la metodología cuantitativa y los sujetos de investigación: 29 docentes de nivel de Primaria de la escuela de Pueblo Libre “De La Cruz Canonesas”.

Asimismo, se elaboró una descripción detallada de cada uno de los factores que determinan el estrés, siendo estos: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

En el cuarto capítulo, se presentó el análisis de las variables sociodemográficas que ayudan a comprender el contexto donde se realizó la investigación y se procedió a realizar la interpretación de los resultados de la escala ED-6 aplicada a los profesores de primaria de la institución educativa “De la Cruz Canonesas”.

Se logró identificar que los profesores de primaria de la institución educativa “De la Cruz Canonesas” presentan un nivel medio de estrés laboral.

Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación y las recomendaciones para tener en cuenta.



Capítulo 1

Planteamiento de la Investigación

1. Caracterización de la problemática

En la actualidad, diversos científicos y entidades se han preocupado por investigar todo lo concerniente al estrés, pues su incidencia repercute en la salud física, mental y emocional de la persona.

Sauñe, Bendezú y Oscco (2012) establecen que:

A nivel mundial, la población está siendo afectada por un fenómeno llamado estrés, y ocurre en el momento que se enfrenta a las exigencias del medio, ya sea la vida familiar y la profesional por lo que requiere cierto grado de adaptación y al mismo tiempo ajustar las actividades al tiempo disponible (p.2).

Este tema ha sido investigado desde la década de los años 90; sin embargo, el número de individuos que la padecen va en aumento. La Organización Internacional del trabajo (2016) menciona que:

La investigación sobre el estrés en el mundo del trabajo se ha incrementado desde los años 90, y en especial en lo referente al impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores y a su gestión. Se ha prestado cada vez más atención a los efectos de los factores de riesgo psicosocial y del estrés relacionado con el trabajo entre los investigadores y los responsables de las políticas públicas (p.2).

Asimismo, La Organización Mundial de la Salud (2004) afirma que “Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan” (p.1).

Se conoce, además, que el estrés laboral repercute en la salud de los trabajadores de diversas partes del mundo. Con respecto a ello, Sonia Zapata Donoso (2012) afirma:

El estrés laboral ha sido ampliamente estudiado en Europa. La Comisión Europea ha encontrado en sus estudios que entre los factores desencadenantes del estrés se encuentran distintos problemas de salud, deterioro de las relaciones interpersonales, ausentismo laboral y la disminución de la productividad. Es así como en un estudio de estrés laboral realizado por la Comisión en 1999, se concluyó que el 28% de los trabajadores europeos padecían estrés y el 2% padecían Burnout(p.15).

Desafortunadamente, se conoce que las personas que laboran dentro de las conocidas “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, suelen presentar altos niveles de riesgo de padecer estrés. Existen diferentes situaciones, tanto externas como internas, que pueden desencadenarlo.

En las últimas décadas, la educación se ha visto sometida a diversas modificaciones que buscan formar mejores ciudadanos. El profesional de la enseñanza, no solo debe ser un orientador en la construcción del aprendizaje del estudiante, sino también debe estar atento a su entorno familiar y su desarrollo físico, emocional y psicológico que, evidentemente, influye en su desempeño académico y conductual. Calvete y Villa (1999) afirman que “Algunas profesiones por sus características y el contexto en que se ejercen tienen más riesgo de ser estresantes. La enseñanza es una de ellas, la cual ha dado lugar a numerosos estudios sobre los factores implicados y las vías de intervención” (p.291)

Por el contrario, muchos docentes afirman que la situación no es tan sencilla como parece. Sin duda alguna, la familia cumple un rol importantísimo en la formación integral de los educandos, pero esta suele tener desconocimiento de ello. Muchas de ellas asumen el proceso de enseñanza – aprendizaje de su hijo como un asunto netamente escolar obviando la influencia que ejercen en él. Esto dificulta más la labor del maestro.

Como se mencionó en párrafos anteriores, la educación ha sufrido diversos cambios, y nuestro país no es ajeno a ello. Hoy, se espera formar ciudadanos competentes en concordancia con el conjunto de demandas globales planteadas en las últimas décadas en torno al aprendizaje del siglo XXI. Estas últimas tendencias y los problemas en el sector educativo han motivado al Ministerio de Educación a realizar diversos cambios en el Currículo Nacional.

Silva, Quintana y Jiménez (2005) afirman que:

El ejercicio de enseñar se sitúa en consecuencia, como una de las profesiones de alto riesgo, ya que los profesores deben estar preparados para enfrentar la desmotivación del alumnado, la presión de padres y/o apoderados o bien, lidiar con la falta de recursos para solucionar los problemas y conflictos de grupos. (p. 127)

Idel Vexler, ex ministro de Educación (2017 – 2018) respalda los cambios que se han realizado; sin embargo, la mayoría de los docentes no se sienten preparados para implementarlos debido a la falta de conocimiento y actualización. Lamentablemente, esta situación les produce frustración, pues se sienten incapaz de poder brindar lo mejor de sí a sus estudiantes.

Para cumplir con los objetivos educativos se requiere de mucho esfuerzo y, sobre todo, dedicación. Día a día, los maestros deben de pensar en las mejores estrategias para que sus

estudiantes logren los aprendizajes esperados. Además, elaboran materiales didácticos, repiensen instrumentos de evaluación, revisan exámenes, trabajos, etc. lo que requiere de mayor número de horas de trabajo de las que permanece en la escuela.

Por lo tanto, el maestro continúa con su labor en su hogar, lo que genera cierto descuido en su vida personal y familiar. Evidentemente, esta situación ocasiona que el docente se sienta saturado y agobiado por el exceso de ocupaciones.

Es frecuente escuchar a maestros manifestar su disconformidad en relación a su remuneración salarial y la poca valorización por parte de la sociedad. Desafortunadamente, la mayoría de los docentes percibe que el Estado no se preocupa por ello. Esta situación genera que los docentes laboren en más de un centro educativo y/ o dictando clases particulares intensificando su fatiga.

Todas las situaciones anteriormente mencionadas generan angustia, preocupación, trastornos físicos y mentales, desórdenes familiares, etc. Referente a ello, Martínez y Díaz (2007) mencionan: “el problema que subyace radica en los requerimientos de la modernidad, concentrada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud física y mental de las personas afectadas” (p. 1).

2. Problema de investigación

¿Cuál es el nivel de estrés de los docentes de educación Primaria de la institución educativa “De La Cruz Canonesas”?

3. Justificación de la investigación

La docencia es considerada como una de las carreras con alto nivel de sufrir estrés dada las condiciones laborales y sociales, las necesidades de aprendizaje y emocionales de los estudiantes, la falta de compromiso por parte de los padres de familia, etc. lo que se refleja en el desempeño diario del maestro, en la relación con sus estudiantes y compañeros de trabajo, en la capacidad para resolver conflictos, etc.

En la institución educativa De la Cruz Canonesas, los docentes muestran descontento, disconformidad y desgano al realizar actividades académicas e institucionales perjudicando, en gran medida, la educación integral de los estudiantes y el clima laboral. Por ejemplo, se escuchan frases como “¿Para qué preocuparme por mis alumnos si los padres no colaboran?”, “Los niños y niñas no obedecen”, “Me siento cansado con tantas actividades institucionales”, “Las actividades institucionales solo generan pérdida de clases”, etc.

Las situaciones antes mencionadas permiten reflexionar en torno a la realidad del docente, la motivación para realizar su trabajo diario, los factores que desencadenan el estrés y las medidas que se están considerando para sobrellevarlo.

En definitiva, si el estado de salud de los docentes no se encuentra en condiciones óptimas, difícilmente se pueden alcanzar altos niveles de rendimiento laboral. Es por ello, que esta investigación tiene por finalidad conocer el nivel de estrés de los docentes de educación Primaria de la institución educativa De La Cruz Canonesas, pues aumenta el número de profesores que lo padecen, pero se desconocen las causas que lo originan.

Esta investigación permitirá que las instituciones educativas y autoridades correspondientes presten la atención necesaria y pertinente a la labor del docente, pues a causa del agotamiento físico y mental, algunos no logran desempeñarse de la mejor manera.

Asimismo, es de suma importancia considerar algunas actividades estratégicas para controlar o dominar situaciones y/o momentos en los que los docentes se sienten más expuestos a padecer estrés. Es por ello, que en esta investigación se considerarán algunas sugerencias, en torno al manejo de esta problemática, tan frecuente en el mundo actual

4. Limitaciones de la investigación

Avello et al. (2019) en el artículo “¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?” menciona la importancia de considerar las limitaciones de estudio en una investigación:

Cuando los autores explican y comentan las limitaciones de su estudio evidencian mayor dominio de las características de la población o fenómeno evaluado, de la metodología e instrumentos aplicados, del alcance de los resultados obtenidos y del cuerpo teórico e investigativo que forman parte de los antecedentes de la investigación realizada, o sea, que lejos de demeritar los hallazgos obtenidos, aportan un valor añadido de rigurosidad y validez (p.1).

Considerando lo mencionado en el artículo y para evidenciar mayores detalles de la investigación, a continuación, se presentan las limitaciones del estudio:

- a. Escaso tiempo de los docentes para responder el cuestionario ESCALA ED-6 enviado a sus correos institucionales en el mes de noviembre. Algunos maestros mencionaron sentirse abrumados, pues debían culminar las actividades académicas e institucionales, propias de la finalización del año escolar.
- b. Falta de consideración de preguntas relacionadas con la remuneración salarial (que puedan influir en el nivel de estrés de los docentes) en el cuestionario ESCALA ED-6, pues es un tema embarazoso para los docentes que laboran en la institución “De La Cruz Canonesas”.
- c. Consideración de un solo instrumento de medición, el cuestionario ESCALA ED-6. Sin embargo, los autores de este, Pablo Gutiérrez Santander, Santiago Morán Suárez e Inmaculada Sanz-Vázquez (2005) afirman que la aplicación del cuestionario tiene las

cualidades suficientes para detectar de forma precoz problemas de estrés de los docentes. Sobre ello, mencionan:

En resumen, la escala de estrés docente ED-6 tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado para una intervención temprana; información sobre el nivel de malestar del profesor, posibles causas y consecuencias que está teniendo (importante de cara al diseño del tratamiento); y, por último, aportar información para la investigación. (p.55)

5. Objetivos de la investigación

5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de estrés de los docentes de educación Primaria de la institución educativa “De La Cruz Canonesas”

5.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de estrés por Ansiedad de los docentes de educación Primaria del colegio De La Cruz Canonesas.
- Identificar el nivel de estrés por Depresión de los docentes de educación Primaria del colegio De La Cruz Canonesas.
- Identificar el nivel de estrés por Creencias Desadaptativas de los docentes de educación Primaria del colegio De La Cruz Canonesas.
- Identificar el nivel de estrés por Presiones de los docentes de educación Primaria del colegio De La Cruz Canonesas.
- Identificar el nivel de estrés por Desmotivación de los docentes de educación Primaria del colegio De La Cruz Canonesas.
- Identificar el nivel de estrés por Mal Afrontamiento de los docentes de educación Primaria del colegio De La Cruz Canonesas.

6. Antecedentes de estudio

6.1. Antecedentes internacionales.

- Arlene Oramas Viera (2013) realizó una investigación titulada “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”.

La investigación es de tipo descriptiva y se aplicaron los instrumentos de investigación “Inventario de estrés para maestros”, “Escala sintomática de estrés” y el “Inventario de burnout de Maslach” a 621 profesores de educación primaria en cuatro provincias del país cubano: Pinar del Río, La Habana, Villa Clara y Santiago de Cuba.

Los resultados demostraron que los maestros presentan una alta frecuencia de estrés laboral (88.2%) y síndrome de burnout en una frecuencia elevada (67.5%). Además, se determinó que los factores que lo desencadenan son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo. (p.134)

Asimismo, el autor mencionó algunas recomendaciones en las que hace énfasis abordar el tema del estrés y sus causas:

Introducir el tema del estrés laboral y el burnout en los programas de formación profesional del docente, para identificar sus síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de afrontarlo. Abordar este tema en cursos cortos, diplomados y en las diversas variantes de enseñanza posgraduada de los profesionales de la Salud Mental, Salud Escolar y directivos del Ministerio de Educación. (p.136)

Fue considerado como antecedente debido a que los factores que generan estrés en los 621 profesores de educación primaria en cuatro provincias del país cubano coinciden con los indicadores que también causan cierta perturbación laboral en los maestros que conforman la población de la presente investigación.

- Rosa Gómez del Amo, Eloísa Guerrero Barona y Pablo González Rico (2014), realizaron una investigación en España titulada: “Síndrome de Burnout docente. Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales” publicada en Boletín de Psicología N° 112 – noviembre 2014.

Se aplicó un instrumento de elaboración propia (encuesta) a 152 profesores españoles pertenecientes a distintas localidades extremeñas. El objetivo del estudio fue “relacionar y predecir el Síndrome de Burnout a partir de los desencadenantes del estrés laboral (fuentes de estrés)”. (p.83)

Los resultados evidencian que “los profesores experimentan un nivel medio de Burnout y que las causas que más influyen en este resultado son la supervisión y la conducta de los estudiantes”. (p.88) Además, se detalla que:

En relación a la valoración del nivel de estrés percibido, se aprecia que el 50.7% asegura que su nivel de estrés es medio y el 27.6% percibe que es bajo. Un 3.3% siente que su nivel de estrés es muy alto o que no tiene estrés. Además, un 68.2% de los participantes se considera comprometido con los objetivos y finalidades de la educación, mientras que el 0.7% no se siente comprometido o está poco (1.3%). (p.88)

Por otro lado, a pesar de haberse determinado un medio nivel de estrés en los docentes cubanos; la mayoría de los maestros respondió sentirse cómodo con el trabajo que realizan “Cuando se analiza el grado de satisfacción que sienten hacia su trabajo se constata que el 65.79% se encuentran satisfechos en el desempeño de su trabajo actualmente. Cabe destacar que el 1.97% lo considera muy insatisfactorio” (p.88)

Fue tomado como antecedente, pues la causa que más le genera estrés al docente es la supervisión y conducta de los estudiantes. Esta razón también es mencionada como una preocupación en los maestros que conforman la población de la presente de investigación. Asimismo, menciona que la mayoría de los docentes españoles pertenecientes a distintas localidades extremeñas que participaron en la investigación, se encuentran satisfechos con su trabajo, a pesar del estrés laboral. Esta situación coincide con el presente estudio, pues los maestros De La Cruz afirman sentirse cómodos con la labor que realizan.

6.2. Antecedentes nacionales

- Martín Parihuamán Aniceto (2017) realizó la investigación titulada “Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50 del distrito de Chulucanas - Morropón - Piura”.

El objetivo fue “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.” (p.8) La investigación es de tipo cuantitativa, se ejecutó en el 2016 y la muestra poblacional estuvo conformada por 50 profesores.

Los resultados determinaron que “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” (p.93). Por lo tanto, “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” (p.93)

Sin embargo, genera atención el nivel de desmotivación, pues según el estudio es medio. Esto afirma que los profesores perciben actitudes de desánimo y falta de estímulo.

Fue considerado como antecedente debido a que la investigación expone que los docentes de la I.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray presentan un nivel bajo de estrés. Este resultado coincide con el determinado en la presente investigación.

- Rocío del Pilar Chávez Quiñones (2016) realizó la investigación “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - Perú 2015”.

El objetivo fue “determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - 2015”. La investigación fue no experimental, descriptivo y de corte transversal. La población estuvo conformada por todos los docentes de la institución educativa (51 docentes).

Para realizar la investigación se aplicó como instrumento de medición un cuestionario de estrés laboral. Este estuvo compuesto por 40 ítems. Algunos factores que se tuvieron en cuenta dentro del cuestionario fueron los siguientes: carga de trabajo, relaciones con los alumnos, relaciones con los padres de familia, clima institucional, promoción y desarrollo docente, etc.

Los resultados determinaron que “se evidencia la presencia de estrés laboral en los docentes de la institución en un nivel medio con 82.4%. Entre los factores con nivel medio de estrés tenemos a la relación con padres de familia, conflicto y ambigüedad de funciones, relación con los colegas y clima institucional; y con un alto nivel de estrés encontramos la carga de trabajo y relación con los alumnos con un 72.5%” (p.61)

Finalmente, el autor recomienda que se incluyan programas de mejoramiento profesional y de oportunidades de desarrollo para los docentes, pero que también, los directivos aborden el tema del estrés docente considerando profesionales especializados en el tema: “es necesario que las instituciones educativas cuenten con personal capacitado en temas relacionados a la salud laboral como psicólogos, trabajadores sociales, que brinden orientación a los docentes de cómo afrontar y manejar situaciones de estrés lo cual permitirá manejar la calidad de su desempeño”.(p.66)

Este estudio ha sido considerado como antecedente porque demuestra que los docentes presentan un nivel medio de estrés y que los factores que más lo generan son la relación con los padres de familia y la ambigüedad de funciones. Estos son ítems que requieren de atención en los docentes De La Cruz, según el tratamiento de los resultados de la presente investigación.

6.3. Antecedentes locales

- Socorro Novoa Chapilliquén (2016) realizó una investigación para obtener el grado de magíster titulada “Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico”.

El paradigma de la tesis fue cuantitativo, el 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” (p.6) y las conclusiones se obtuvieron a partir de la aplicación de la escala ED - 6 compuesta por 77 preguntas. Cada una de ellas se encuentra incluida en un factor determinante del estrés.

Se aplicó a 36 docentes de la institución educativa “San José de Monterrico” (18 mujeres y 18 varones) en noviembre del 2015. Después del análisis de los resultados, se determinó que

Ninguna de las seis dimensiones en las que se agrupan los factores asociados al estrés (ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento) muestran resultados de estar causando cuadros de estrés o indicios del síndrome del profesor quemado en los profesores de la institución. (p.87)

Además, la investigación también determinó que “la dimensión que tiene un mayor impacto en el nivel de estrés es la de creencias desadaptativas, seguida por las presiones y la desmotivación”. (p.87). Por otro lado, también se especificó sobre una de las razones por la cual los docentes de dicha institución presentan un bajo nivel de estrés:

La buena relación que mantienen los docentes con sus superiores (un 89% manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con tener relaciones difíciles con ellos), es una de las causas que contribuye en el bajo nivel de estrés docente en el nivel de secundaria del colegio San José de Monterrico. (p.88)

Esta investigación es útil porque permite conocer los factores que generan situaciones de estrés en base a lo propuesto por la escala ED – 6. Además, se utilizó el mismo instrumento de la presente investigación. Asimismo, los resultados exponen que los docentes del San José de Monterrico presentan un bajo nivel de estrés, este resultado coincide con el obtenido en la presente investigación. Por otro lado, una de las razones que contribuye con el bajo nivel de estrés es la adecuada relación que mantienen los docentes con sus superiores, siendo esta una de las recomendaciones que se expone en la parte final del presente estudio.

- Patricia Del Pilar Castro Velández (2008) presentó la investigación titulada “El estrés docente en los profesores de escuela pública”.

El objetivo fue “describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas” (p. 50). La metodología empleada consiste en un enfoque descriptivo de investigación y un estudio de tipo exploratorio. Además, “La muestra ha sido conformada por cinco docentes pertenecientes a instituciones educativas públicas de Lima, situadas en los distritos de Villa El Salvador, Los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla”. (p. 50)

Por otro lado, “Se aplicó a los docentes una guía de entrevista semiestructurada utilizando la técnica de los incidentes críticos. Esta técnica permite recordar las experiencias de las personas en un contexto de tiempo determinado”. (p.53)

Los resultados determinaron que “factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo”. (p. 87)

De forma más detallada, Patricia Del Pilar Castro Velández afirma que

Sobre la gestión institucional como factor desencadenante, se han encontrado dos factores muy importantes el estilo de liderazgo y la relación con colegas. Si el liderazgo del director es autoritario y no se propone un liderazgo más participativo y democrático, va a influir muy negativamente en los 88 docentes. (p. 87)

Además, detalla sobre la relación de docentes y auxiliares:

Con respecto a la relación con colegas la investigación ha encontrado evidencias de conflictos entre colegas y también entre docentes y auxiliares, debido a la ambigüedad de los roles desempeñados por estos ya que a veces asumen papeles que no les corresponden. (p.88)

Finalmente, menciona sobre el compromiso de los padres de familia con respecto al proceso de enseñanza – aprendizaje de sus hijos:

En cuanto la relación con los padres, la no asistencia a escuela de padres y la falta de diálogo entre padres y docentes también produce un profundo 89 malestar. También suele ser causa de enfrentamiento cuando el padre de familia no reconoce la falta del alumno. (p.88)

Ante estos factores desencadenantes del estrés laboral de los docentes, la autora recomienda “que los docentes procuren mantenerse en un adecuado estado físico y mental considerando estrategias pertinentes, consideren actitudes de escucha y comprensión ante los problemas de sus estudiantes, participen democráticamente y que la escuela brinde una consejería para los maestros”. (p.91)

Esta investigación fue valorada como antecedente local porque expone los factores que producen estrés laboral en los docentes y que coinciden con el ítem (relación con los alumnos)

que requieren atención según los resultados de la presente investigación, pues los maestros manifiestan que sí les preocupa o genera malestar.





Capítulo 2

Marco Teórico

En el presente apartado, se mencionará la historia, definición, tipos y fases del estrés. Se definirá, además, el estrés laboral y sus estresores. También se especificará la definición, las causas y las consecuencias del estrés docente. Además, se explicarán las seis dimensiones del estrés presentadas en el instrumento de investigación.

1. Estrés.

1.1. Historia. El tratamiento del término “estrés” es, en la actualidad, de gran interés debido a los efectos negativos que puede generar en el organismo. Sin embargo, para comprenderlo con mayor facilidad, es necesario conocer su desarrollo histórico y los primeros investigadores que se han encargado de abordarlo.

Si investigamos en algún tipo de literatura sobre el término estrés, encontraremos mencionado en varios párrafos el nombre Hans Selye. A él se le atribuye la popularización de este término en el siglo XX, sin embargo, se conoce que ha sido nombrado desde tiempos remotos. Gustavo Adolfo (2002) afirma que:

El término estrés aparece en escritos del siglo XIX para expresar dureza, tensión, adversidad o aplicación. Posteriormente, a fines del siglo XVIII y principios del XIX, es utilizado en el campo de la física para referirse a la fuerza generada en el interior de un cuerpo como consecuencia de la aplicación de una fuerza externa o “local” que atiende a distorsionarlo, y se menciona el término “strain” como la deformación o distorsión sufrida por el objeto. Estos conceptos de estrés y strain persistieron en la física, y a fines del siglo XIX fueron tomados por la medicina como antecedentes de la pérdida de salud (p.350).

Asimismo, menciona que:

El concepto de estrés se remonta a la década de 1930, cuando un joven austriaco de 20 años, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la universidad de Praga, Hans Selye, hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien lo denominó el “Síndrome de estar Enfermo”. Hans Selye se graduó como médico y en Canadá desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio que comprobaron que la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia

del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas, Al conjunto de estas alteraciones orgánicas el doctor Selye denominó “estrés biológico”. (p.9)

Finalmente, se concluye que Selye consideró que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales, no eran sino la consecuencia de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés.

Es así como a partir de ese momento, el término estrés ha sido involucrado en varias investigaciones de diferentes disciplinas: médicas, biológicas y psicológicas.

1.2. Definición. En la actualidad, es muy común oír frases como “Estoy estresada (o)”, “Me siento perturbada(o) por tantísimas actividades que debo cumplir”, etc. y es que, en varias ocasiones, el ritmo de vida de hoy nos obliga a desempeñarnos eficientemente en varios aspectos de la vida.

La revista española El País (Ramírez, 2015) menciona un claro ejemplo sobre ello:

Imagínese encontrándose con alguien conocido que le saluda mientras habla por el móvil a la vez que mira el reloj, le estrecha la mano y le sonrío para mostrar lo feliz que se encuentra. Cuando cuelga, le abraza efusivamente, le dice que anda liadísimo, que va todo el día corriendo, que todo está fatal y que no puede esperar más para coger vacaciones. A usted apenas le deja hablar, no le pregunta cómo le va, se despide diciendo que a ver cuándo quedan y sale disparado. Escenas como esta se viven todos los días en la calle de una gran ciudad (p.4).

Es pues conocido que hoy, la mayoría de las personas parecen sentirse estresadas y es que “Desde que el fisiólogo y médico austrohúngaro Hans Hugo Bruno Selye mencionó “stress” en 1926 dentro del ámbito de la salud, este se ha convertido en una palabra utilizada frecuentemente” (Labrador, 2009, p.5).

Sin embargo, es necesario conocer la proveniencia y definición de este término. Melgosa (2006) afirma: “El término ‘estrés’ es una adaptación al castellano de la voz inglesa *stress*. Esta palabra apareció en el inglés medieval en la forma de *distress*, que, a su vez provenía del francés antiguo *destresse* (‘estar bajo estrechez u opresión)’ (p.19).

Asimismo, Melgosa (1995) señala que:

Con el paso de los siglos, los hablantes del inglés empezaron a utilizar la palabra *stress* sin perder la original *distress*. Por ello, ambas resultan corrientes en el inglés moderno. La primera hace referencia a ‘énfasis’, ‘tensión’ o ‘presión - unas veces en sentido negativo u otras positivo - , y la segunda a una situación de dolor psíquico, sufrimiento o angustia – siempre en sentido negativo (p.19).

Por otro lado, David Stephen y Joseph Palladino afirman que:

El estrés puede definirse como las respuestas que presenta el organismo ante una demanda específica. Dichas respuestas fueron estudiadas por el endocrinólogo canadiense Hans Selye a quien acudían sus pacientes presentando unos síntomas generales similares entre ellos, como agotamiento, fatiga, pérdida del apetito y fiebre, además de los síntomas propios de las enfermedades particulares de cada individuo. Posteriormente, adelantó experimentos con ratas, a partir de los cuales concluyó que el cuerpo siempre presentaba respuestas ante un estímulo, bien fuera este interno o externo. A este fenómeno lo denominó síndrome del estrés. Asimismo, determinó que los estresores son eventos de tipo ambiental que provocan un ajuste en el organismo y hacen que se manifieste la respuesta fisiológica de estrés (Davis & Palladino, 2008).

Valentín Otero (2003) publicó en su artículo “Estrés y ansiedad en los docentes”:

El término 'estrés' (del inglés stress) designa una elevada tensión psíquica producida por situaciones de esfuerzo excesivo, preocupación extrema o grave sufrimiento. El agobio que experimenta la persona desencadena diversas reacciones psicofisiológicas que preparan al organismo para responder o adaptarse a las exigencias (p. 13).

Como señala Alonso Fernández (1999):

En el estrés cabe admitir la existencia de dos secuencias, la primera es la exigencia exterior, que actúa sobre el sujeto como una fuerza extraña (el estresor). La segunda secuencia es la respuesta del individuo a la fuerza exterior que le golpea, esto es, la sobrecarga emocional de tipo ansioso. El estrés, por tanto, adopta la forma de un binomio, fuerza exterior-resistencia personal (p.34 – 35).

1.3. Tipos. Es importante acotar que existen dos tipos de estrés: “El estrés perjudicial o distrés y el estrés positivo que mejora el desempeño o eustrés” (Díaz-Azuara, Fierro-Santillán & Tobón, 2018, p.28).

Cada uno de estos tipos de estrés presentan características particulares y estas diferencias son explicadas por Naranjo Pereira (2009):

El buen estrés es todo aquello que causa placer, todo lo que la persona quiere o acepta hacer en armonía consigo misma, con su medio y con su propia capacidad de adaptación. Es el estrés de la realización agradable. Ejemplos de buen estrés son la alegría, el éxito, el afecto, el trabajo creador, un rato de tranquilidad, compartir con otras personas, o sea, todos los aspectos que resultan estimulantes, alentadores, fuentes de bienestar, de felicidad o de equilibrio (p.174).

Asimismo, Naranjo Pereira (2009) explica sobre el mal estrés:

El mal estrés es todo aquello que disgusta, todo cuanto la persona hace a pesar suyo, en contradicción consigo misma, su ambiente y su propia capacidad de adaptación. Son ejemplos de mal estrés la tristeza, el fracaso, las malas noticias, la enfermedad, las presiones, las frustraciones, la carencia de libertad, que son fuentes de desequilibrio, de alteraciones psicosomáticas y de enfermedades de adaptación (p.174).

En consecuencia, es importante que cada persona identifique la dosis biológicamente necesaria para cumplir con sus metas y objetivos. De ello, podemos deducir que un adecuado nivel de estrés repercutirá positivamente en la persona; sin embargo, si la dosis de estrés no es la más adecuada, es probable que produzca un desorden biológico y psicológico.

Al respecto, Melgosa (1995) realiza una curiosa comparación entre el nivel óptimo de estrés para el organismo y el funcionamiento de las cuerdas de una guitarra:

Se ha comparado con acierto el estrés a las cuerdas de una guitarra, que necesitan la tensión justa para emitir su sonido con precisión. Las cuerdas afinadas de la guitarra sonarán maravillosamente en las manos de un músico experto, porque mantiene una cierta tensión. Esas mismas cuerdas, si están flojas, aún en las manos del mejor guitarrista, no sonarían, o su sonido resultaría repelente.... Sin embargo, si las tensamos demasiado, el sonido resultará igualmente desagradable. Además, alguna cuerda acabará rompiéndose, e inutilizaría la guitarra (p.25-26).

1.4. Fases. Positivamente, la persona tiene la capacidad de intuir las señales de que se encuentra ante una situación que le genera estrés. Desde que se inicia hasta que alcanza su máximo nivel, el estrés puede atravesar por tres etapas: (Melgosa, 1995).

En la **fase de alarma**, aparecen los primeros síntomas que permiten advertir a la persona que debe prestar atención a la situación que los origina. Sin embargo, cuando hay demasiada carga laboral o académica, esta fase permite resolver la situación oportuna y eficazmente sin que el estrés llegue a materializarse; por el contrario, si la persona percibe que la situación estresante ha llegado a superarla, lo sitúa así en la fase de alarma (Melgosa, 1995).

Si la persona percibe que los síntomas del estrés se prolongan más allá de la fase antes mencionada, el organismo ingresa en la segunda fase llamada **resistencia**. Aquí se intenta darle solución a la situación, pero se frustra y, por lo tanto, sufre. Esto ocasiona que su rendimiento sea menor (Melgosa, 1995).

A continuación, prosigue **la fase de agotamiento**. Melgosa (1995) mencionó que “esta se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión que pueden presentarse de forma separada o simultánea ante la respuesta ineficaz del organismo frente a la situación estresante” (p. 20).

Así, también, María Angeles del Hoyo Delgado (2004) hace referencia sobre estas fases en el documento divulgativo “Estrés laboral” publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España:

a. Fase de reacción de alarma:

Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. En esta fase se activa el sistema nervioso simpático teniendo como signos: dilatación de las pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la secreción gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Al mismo tiempo se da una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración para focalizar y mantener la percepción del estímulo estresante. Esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse (p. 21).

b. Fase de resistencia:

Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación. En esta fase aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizando al sistema o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, haciendo frente a la presencia del estrés por un plazo indefinido (p.22).

c. Fase de agotamiento:

Como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continúa o adquiere bastante intensidad, superando la capacidad de resistencia, el organismo entra finalmente en la fase de agotamiento, en la cual se colapsa el sistema orgánico enfrentado al estrés. dando lugar a la aparición de alteraciones psicósomáticas (p.22).

2. Estrés laboral.

2.1. Definición. En la actualidad, debido a los crecientes cambios económicos, políticos, culturales, tecnológicos y sociales, el estrés laboral es un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo. Según Caprarulo citado por José María Peiró (2009) ha mencionado que “el estrés laboral es la nueva “pandemia” del siglo XXI”. “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)

Para la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016):

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (p.2).

El National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999), considera el estrés laboral como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo” (p. 14).

Desde una perspectiva complementaria, el informe titulado “La organización del trabajo y el estrés”, publicado por la OMS (2004), define así el estrés laboral: “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación” (p. 3). También afirma que “se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan” (OMS, 2010, p. 11).

El estrés se ha convertido en uno de los síndromes más frecuentes en el mundo laboral. Amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores en el mundo (Freire Garabal, 2011).

Después de analizar todas las definiciones antes mencionadas, podemos concluir que, en estos tiempos, el ritmo laboral de las personas cambia a velocidad vertiginosa afectando la salud física y mental de los colaboradores. Por lo tanto, entendemos el estrés laboral como la respuesta del ser humano ante las exigencias laborales que superan sus capacidades y/o conocimientos. Los estresores, es decir, los agentes causantes del estrés laboral pueden ser individuales, organizativos y del entorno o extraorganizativos.

2.2. Estresores. Las causas que pueden generar estrés en el lugar del trabajo se denominan estresores. Para Josep Tarradellas (2008) se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a. **“Estresores relativos a la organización:** jornada de trabajo (rotación de turnos, trabajo nocturno, alargamiento de la jornada, etc.), promoción y desarrollo de la carrera profesional, comunicación y participación, relaciones interpersonales”.

- b. **“Estresores relativos a la tarea:** carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo de trabajo, contenido de la tarea (“sentido” del trabajo), conflicto o ambigüedad de rol, control sobre la tarea (nivel de autonomía) y grado de supervisión”.
- c. **“Estresores relativos al entorno físico:** condiciones ambientales (iluminación, ruido y temperatura), otras condiciones físicas del lugar de trabajo, exposición a contextos físicos peligrosos”.

María Ángeles del Hoyo Delgado (2004) detalla un poco más sobre los tipos de estresores en el documento divulgativo “Estrés laboral” publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España:

a. Estresores del ambiente físico:

- **La iluminación:**

Tiene una influencia importante sobre el rendimiento, la salud y el bienestar psicológico. Una iluminación inadecuada que no permita percibir de manera correcta los estímulos visuales, además de las consecuencias negativas para la visión, puede producir otros efectos, ya que puede hacer la tarea más difícil, incluso imposible de llevarla a cabo. (p. 33)

- **El ruido:**

Desde el punto de vista del estrés, el ruido es un estresor, principalmente cuando distrae. El ruido excesivo y/o intermitente interfiere con nuestra concentración y es fuente de frustración, se sobrepone a la verbalización interna que usamos al pensar y dirigir nuestros actos. En determinadas situaciones se da una adaptación al ruido, pero, aun así, esta adaptación es una respuesta al estrés y, como todas las respuestas requieren energía, una prolongada exposición al ruido puede conducir a la fatiga y a una disminución del rendimiento. Además, puede tener costes psicológicos debido a que produce irritabilidad y una reducción de la tolerancia a la frustración. (p.33)

- **La temperatura:**

Un exceso de calor puede producir somnolencia, aumentando el esfuerzo para mantener la vigilancia y afectando negativamente a los trabajos que requieren discriminaciones finas y decisiones críticas. Al mismo tiempo, en condiciones de baja temperatura disminuye la destreza manual, lo que puede ser causa de accidente y de una peor calidad del trabajo, obligando al trabajador a aumentar la atención ante la probabilidad del riesgo (p. 34).

b. Estresores de la tarea:

- **Carga mental de trabajo:**

La sobrecarga o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos satisfacer. La sobrecarga cuantitativa se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo, debido al volumen de trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de una atención sostenida y a los apremios de tiempo o ritmo de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de la fatiga mental, disminuyendo así la eficiencia del operador y haciendo que unas mismas exigencias supongan una carga más importante.

La sobrecarga cualitativa, en cambio, se refiere a unas excesivas demandas intelectuales o mentales en relación con los conocimientos y habilidades del trabajador, es decir, la sobrecarga cualitativa no consiste en demasiado trabajo, sino en la dificultad excesiva del mismo. El estrés aparece cuando el sujeto no posee la habilidad suficiente para realizar su tarea (p.35).

- **Control sobre la tarea:**

El control se refiere al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y viene dado por el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Hay una clara relación positiva entre el grado de control que el sujeto tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. La falta de control produce consecuencias psíquicas y somáticas negativas propias del estrés; ahora bien, el excesivo control y la responsabilidad que conlleva también pueden tener consecuencias negativas (p.35.)

c. Estresores de la organización

- **Conflicto y Ambigüedad de rol:**

La combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización dan como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan conflictos de rol. Éstos pueden ser: objetivos, cuando se dan, por ejemplo, dos o más órdenes contradictorias; o subjetivos, es decir, provienen del conflicto entre los requisitos formales del rol y los propios deseos, metas y valores del individuo. La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante y es evidente que muchas veces los roles conflictivos, sobre todo los objetivos, resultan de prácticas disfuncionales de la organización, teniendo como efecto

inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajador.

Otro aspecto generador de estrés en las organizaciones es la ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades (p. 37).

- **Jornada de trabajo:**

Excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. El aumento de la cantidad de tiempo dedicado al trabajo normalmente está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso. durante el cual el individuo puede abastecerse parcialmente de las reservas de energía necesarias para la adaptación (p.37).

- **Las relaciones interpersonales y grupales:**

Generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un estresor importante. Las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima del equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto, pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo u organización.

Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo (p.37).

- **Promoción y desarrollo de la carrera profesional:**

El desequilibrio entre, las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros se puede convertir en fuente de preocupación, ansiedad y frustración. Muchas veces la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales. Por otra parte. la naturaleza de determinadas tareas impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado. más responsable y variado, lo que puede provocar la reducción en la calidad y la cantidad del trabajo. la falta de disposición del individuo para desempeñar ciertas tareas, el aumento en la

frecuencia de los accidentes y la reducción de las relaciones interpersonales en el trabajo (p.37).

2.3. Profesiones y ocupaciones más afectadas.

a. Profesores de adolescentes

Para José María Acosta (2008), “las profesiones de servicio cuentan con un mayor riesgo de padecer estrés laboral. Sin duda alguna, es el caso de los docentes; sobre todo, los que enseñan a adolescentes”.

La adolescencia supone una etapa de cambios, no solo físicos, sino psicológicos, sociales y emocionales. Sumado a ello, la crisis de valores que se vive al interior de las familias perjudica notablemente el desempeño del docente.

Asimismo, los constantes cambios en la política educativa, la poca valoración social y el bajo salario son fuentes de estrés para el maestro. Es importante acotar que los estresores antes mencionados serán desarrollados de forma más detallada en los párrafos siguientes.

b. Médicos y enfermeras

Según José María Acosta (2008), “la tensión de los médicos y enfermeras es fuerte, pues es preciso tomar decisiones rápidas y acertadas teniendo en cuenta que pueden poner en riesgo la vida del paciente. Asimismo, menciona que el dolor que ocasiona la muerte de un paciente es, al inicio, dolorosa, más aún cuando se ha llegado a estrechar lazos afectivos con el paciente”.

Añadido a ello, las condiciones laborales y de salubridad en la que se desempeñan los médicos del país y la alta demanda de pacientes generan diversos cuadros de estrés en ellos afectando su salud física y mental.

c. Madres de familia que trabajan fuera de casa

Según José María Acosta (2008):

Otro colectivo en serio riesgo es el de las mujeres que, a la vez que desempeñan una profesión, ha de ocuparse de su casa y de su familia. La sensación de no llegar nunca a todo no resulta precisamente relajante. En la oficina, se sienten culpables de tener abandonada a la familia, sensación que se agudiza si un hijo enferma o, simplemente, tiene problemas escolares o de cualquier tipo. Y al llegar a casa, o demorarse en ella, es fácil que el sentimiento sea de falta de profesionalidad por no entregarse a su trabajo como otros colegas. Sentirse alternativamente malas madres y profesionales no resulta precisamente gratificante. Si a eso se llegan a unir críticas del marido, del jefe o de los propios compañeros, todo se agrava. Desarrollar una carrera profesional normal no resulta fácil en esas condiciones (p.49).

Por todo lo antes mencionado, las madres de familia que trabajan fuera de casa constituyen uno de los grupos más vulnerables de padecer estrés debido a la sensación de culpa o de fracaso.

2.4. Estrés docente. En los párrafos anteriores, se ha definido el término estrés como un conjunto de reacciones que se producen en el organismo ante una serie de situaciones que provocan en la persona, una exigencia mayor de la normal. Estos síntomas pueden aparecer por diversas razones. Asimismo, es muy frecuente escuchar sobre el estrés laboral, pues este se presenta cuando las exigencias del trabajo exceden la capacidad de los colaboradores.

Es necesario mencionar que la docencia es considerada una de las profesiones con más riesgo de padecer estrés. Así lo menciona Cladellas, Castelló, & Parrado (2018):

Los profesionales de la enseñanza constituyen un colectivo tradicionalmente estudiado en sus condiciones laborales y en las repercusiones que ello tiene sobre los mismos. Algunos estudios apuntan al colectivo de la enseñanza junto con el de la enfermería como las ocupaciones más estresantes (p.54).

Asimismo, Valentín Martínez (2003) en su artículo estrés y ansiedad docente menciona lo grato que puede ser el trato con el estudiante (alegrías), pero no puede negarse que, muchas veces, genera ansiedad y frustración en los docentes.

La actividad educativa se realiza a través de la relación humana, que comporta a un tiempo enriquecimiento personal y compromiso emocional. Es innegable que el trato con el educando puede reportar muchas alegrías, pero igualmente cierto es que la comunicación con el alumno conduce a veces a la frustración y la ansiedad. Hay profesores que se ponen un escudo para protegerse y que se suele traducir en rigidez e inhibición, otros enferman ante los conflictos interpersonales y las múltiples responsabilidades. Los más afortunados, acaso porque en ellos se combina competencia social y condiciones laborales adecuadas, encuentran en la profesión un cauce óptimo para la autorrealización (p.12).

De Heus y Diekstra (1999) citado por N. Extremera, L. Rey y M. Pena (2010) menciona que, “dentro de los grupos de riesgo, la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo” (p.28).

Esteve (1999) afirma que, “con el acceso de toda la población a la educación, muchos profesores realizan funciones de asistencia social. Por otro lado, la saturación de las aulas agrava aún más la difícil situación actual. Evidentemente, no es lo mismo educar a veinte que a cuarenta alumnos, entre los cuales, además, se encuentran estudiantes con carencias psíquicas, físicas, afectivas y sociales, sin que exista, al mismo tiempo, la adecuada preparación de los docentes para afrontar estas nuevas realidades” (p.36).

El estrés docente es generado por diversas razones. Definitivamente, los cambios que se suscitan en la actualidad, las nuevas características de los estudiantes, la vinculación de los padres de familia en el proceso de enseñanza – aprendizaje, etc. forman parte de los motivos por los cuales, los maestros constituyen uno de los grupos más vulnerables de padecer estrés. A continuación, se mencionarán algunos estresores:

2.4.1. *Causas.* Para Eugenia de Pages Bergés y Alba Reñé Teulé (2008) los factores que causan estrés a los maestros son los siguientes:

a. El alumnado:

La falta de atención, el comportamiento inquieto, la falta de respeto, la presencia de diferentes niveles académicos en un mismo grupo, la desmotivación, las necesidades específicas, etc.”

b. El contexto sociocultural actual:

La actitud hiperprotectora de los padres, los cambios constantes en el ámbito tecnológico, la incorporación de distintas culturas y religiones a nuestra sociedad, los cambios en las estructuras familiares, la preocupación por temas sanitarios y sociales que deben ser tratados desde la escuela.

c. La valoración del profesorado:

Las excesivas exigencias de algunos padres, la falta de reconocimiento por parte de la administración, los juicios de valor de los medios de comunicación, etc.

d. Las condiciones laborales:

Los horarios, la cantidad de trabajo, el salario, los recursos materiales, etc. Valentín Martínez (2003) en su libro “Estrés y ansiedad en los docentes” afirma que una de las profesiones que más padecen estrés laboral es la docencia y expone alguna de las razones:

a. La sobrecarga de tareas:

La acumulación de actividades (publicaciones, investigaciones, reuniones, asesoramiento de alumnos, atención de padres, docencia pluridisciplinar, realización y corrección de exámenes, etc.) aboca a menudo al profesor hacia el agotamiento.

b. El deterioro de las relaciones humanas:

Cuando las relaciones personales en el trabajo son positivas la satisfacción aumenta; por el contrario, el malestar es mayor si hay desavenencias interindividuales. En el mundo de la educación, el profesor puede tener roces con otros trabajadores (compañeros, superiores o subordinados) con los alumnos y con los padres. La acumulación de

fricciones aumenta considerablemente el riesgo de padecer estrés. No hay que pasar por alto que estas negativas relaciones están a menudo condicionadas por el entorno físico de la institución. La falta de privacidad y el hacinamiento incrementan la posibilidad de choque entre trabajadores y, por ende, de estrés.

c. La ambigüedad de roles:

Si el profesor no sabe muy bien cuáles son las funciones que debe desempeñar, ya sea por falta de preparación, ya por poca claridad de los superiores está más expuesto a padecer estrés.

d. La tecnificación de la enseñanza:

Las llamadas "nuevas tecnologías" han irrumpido en los centros educativos. Su presencia despierta actitudes encontradas en los educadores. Por un lado, hay la comprensible circunspección hacia unos instrumentos que pueden modificar sensiblemente el proceso de enseñanza-aprendizaje. A esta cautela hay que añadir la zozobra que puede generar la utilización de unos aparatos cuyo funcionamiento no siempre se conoce.

La palabra 'tecnofobia' expresa el rechazo y los temores que en ocasiones producen estos instrumentos. Por otro lado, se corre el riesgo de depositar una confianza desproporcionada en estas tecnologías, que lleve a creer que su empleo soluciona cualquier problema educativo: se trata de la 'tecnofilia'. Las dos posiciones extremas- 'tecnofobia' y 'tecnofilia'- son igualmente negativas. La aplicación de la tecnología a la educación ni es la panacea ni tiene por qué entorpecer la labor del profesorado (Martínez-Otero 2003).

Aún no se conoce plenamente el impacto que la utilización de la tecnología en el ámbito educativo tiene sobre el estrés, pero se puede afirmar que en la medida en que estos instrumentos deshumanicen la educación se incrementarán los problemas de salud mental. Por eso es tan importante, desde el reconocimiento de la ambivalencia de estas herramientas, que se utilicen con moderación en un marco de desarrollo personal. Las tecnologías, esto es, ordenadores, vídeos, proyectores, etc., brindan numerosas posibilidades educativas siempre que se usen de modo racional y al servicio de la formación integral. Estos instrumentos no deben mecanizar la educación, sino enriquecerla.

e. Merma del prestigio social:

De un tiempo a esta parte la imagen del profesorado se ha ido devaluando. Por un lado, algunas informaciones periodísticas han ofrecido un enfoque conflictivo de los

educadores. Por otro, se han debilitado las relaciones entre padres y profesores, hasta el punto de que a veces parece que están enfrentados. Quizá se han depositado demasiadas expectativas en la escuela olvidando la responsabilidad y el impacto formativo de otras instituciones. De hecho, se culpa del "fracaso educativo" al profesorado.

f. Las conductas antisociales de algunos alumnos:

Hay casos en los que la situación se vuelve insostenible y algunos profesores que son objeto de desafíos, amenazas y aun agresiones temen ir al centro. Una modalidad de "fobia escolar" es la que sufren algunos profesores.

g. 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.

h. Inquietud e incertidumbre ante el futuro legislativo:

El cambiante marco normativo que en materia educativa se ha producido en los últimos años genera desasosiego en un considerable sector del profesorado, al tiempo que supone un sobreesfuerzo por la adopción de nuevas estrategias de adaptación. En este punto invocamos los principios de libertad y responsabilidad que han de guiar la labor educadora. Es menester que el profesor asuma sus propias decisiones. El respeto a la ley debe armonizarse con propuestas e iniciativas autónomas basadas en fundamentos psicopedagógicos sólidos.

i. Formación psicopedagógica insuficiente:

La preparación del profesorado ha de trascender la mera instrucción para convertirse en un proceso humanizador integral, en el que se armonice la ciencia con la ética, el dominio técnico con la capacidad de relación interpersonal.

j. La inseguridad laboral:

A menudo la eventualidad en el trabajo impide al profesor consagrarse a un proyecto personal y laboral que le permita autorrealizarse. Los planes para el futuro quedan suspendidos, permanentemente aplazados, a la espera de asegurar el puesto y con él los ingresos. El docente que se halla en situación prolongada de provisionalidad carece de la necesaria confianza y no es extraño que sucumba al desánimo, a la indefensión y al estrés. El oxímoron "segura inseguridad" expresa la cruda realidad que atenaza al "profesor de temporada" vinculado al centro educativo a través de un contrato precario, habitualmente con fecha de caducidad.

2.5. Factores que determinan el estrés. 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 en seis dimensiones o factores causantes del estrés” (p. 23) que serán explicados a continuación:

2.5.1. Dimensión de Ansiedad. De acuerdo con Mayra Martínez Mallen y David Nelson López Garza (2011) “los trastornos de ansiedad se caracterizan por el miedo excesivo a situaciones que no representan ningún peligro real.”

Rosa Aurora Virues Elizondo (2005) afirma:

La ansiedad es una respuesta emocional que se presenta en el sujeto ante situaciones que percibe o interpreta como amenazantes o peligrosas, aunque en realidad no se pueden valorar como tal, esta manera de reaccionar de forma no adaptativa hace que la ansiedad sea nociva porque es excesiva y frecuente. Es por esto por lo que la ansiedad es considerada como un trastorno mental prevalente en la actualidad, ya que engloba toda una serie de cuadros clínicos que comparten, como rasgo común, extrema de carácter patológico, que se manifiesta en múltiples disfunciones y desajustes a nivel cognitivo, conductual y psicofisiológico. Estos factores son expresados en diferentes ámbitos como el familiar, social o bien el laboral. (p.2)

Gómez (2009) en su artículo “Malestar Docente, estrés y ansiedad” manifiesta que:

La ansiedad no solamente se manifiesta como un malestar psíquico sino también como una vivencia subjetiva que se manifiesta por innumerables síntomas como: intranquilidad, impaciencia, dificultad para la atención, disminución de la memoria, tensión muscular, entre otros. Dichos síntomas son reflejo de una conducta ansiosa, que no solamente se le pueden adjudicar a un ambiente laboral (p.10).

Según Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005) algunos de los indicadores que hacen referencia al factor de ansiedad en la escala ED – 6, instrumento de medición de la presente investigación, son “me paso el día pensando en el trabajo, la tensión en el trabajo está alterando mis hábitos de sueño, pensar en el trabajo me pone intranquilo, los problemas laborales me ponen agresivo, la tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia de la normal, etc.” (p.52).

2.5.2. Dimensión de Depresión. Según la Organización Mundial de la Salud (2017) “la depresión es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración” (párr. 1).

En el 2013, la Subsecretaría de Salud Pública de Chile mencionó que la depresión es:

Definida operacionalmente por el Ministerio de Salud de Chile como una alteración patológica del estado de ánimo, caracterizada por un descenso del humor que termina en tristeza, acompañado de diversos síntomas y signos que persisten por a lo menos 2 semanas. Con frecuencia tiende a manifestarse en cualquier etapa del ciclo vital y con varios episodios adquiriendo un curso recurrente, con tendencia a la recuperación entre episodios (p.12).

En el 2009, Contreras Romero, Veytia López y Huitrón Bravo mencionaron que:

Los docentes son algunos de los profesionistas más vulnerables al trastorno depresivo debido al exceso y sobrecarga de tareas que realizan, lo cual les ocasiona sentimientos de inseguridad e inestabilidad dentro del área laboral y provoca el deterioro de su imagen; esto los conduce a situaciones que obstaculizan el desarrollo de su actividad, lo que tiene un impacto indeseable en los alumnos ante quienes, lejos de observarlos como figura representativas en su vida escolar, pasan totalmente inadvertidos, lo que causa efectos negativos en el estado emocional del profesor (p.134).

Según Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005) algunos de los indicadores que hacen referencia al factor de depresión en la escala ED – 6, instrumento de medición de la presente investigación, son “me entristezco demasiado ante los problemas laborales, me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos, siento que los problemas en el trabajo me debilitan, a veces veo el futuro sin ilusión alguna, etc.” (p.52).

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

De acuerdo con Novoa (2006) “los profesores perciben que la sociedad desvaloriza su trabajo, lo cual los desmotiva y no les permite ver el impacto en la formación de sus estudiantes. Asimismo, piensan que la docencia posee mayor cantidad de desventajas que otras profesiones

y que no hay muchas soluciones visibles para mejorar los problemas que encuentran en su entorno” (p. 23).

Según Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005) algunos de los indicadores que hacen referencia al factor de creencias desadaptativas en la escala ED – 6, instrumento de medición de la presente investigación, son: “creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos, incluir alumnos con N.E.E. (Necesidades Educativas Especiales) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto, la evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable, la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar, etc.” (p. 53).

2.5.4. Dimensión de Presiones. Novoa (2016) menciona que “este factor se caracteriza por las dificultades de adaptación del docente a su entorno, percibiendo un clima laboral tenso y adverso. La culminación de la jornada se alcanza con cansancio y agotamiento, pensando que los problemas son mayores que al iniciar la jornada, dejando al docente en una posición de no afrontamiento de sus responsabilidades” (p. 24).

Guillermo Andrés Rodríguez Martínez (2013) menciona que:

La presión laboral es entendida como un potencial factor generador de estrés. La productividad de las personas puede verse afectada dependiendo de la valoración que ellas hagan sobre si una determinada tarea es apremiante o no. Esta valoración está mediada tanto por la autoconfianza del individuo como por el reconocimiento serio y consciente de sus habilidades (p. 67).

Claudia Patricia Sánchez Bravo (2017) afirma que “un nivel de presión laboral adecuado puede generar motivación, deseo de aprendizaje y de lograr retos, sin embargo, cuando la presión se convierte en estrés laboral se perjudica tanto el colaborador como la empresa. Un trabajo equilibrado se logra cuando las exigencias hacia el empleado y sus recursos y capacidades se encuentran armonizadas con la estrategia de la organización”.

Según Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005) algunos de los indicadores que hacen referencia al factor de presiones en la escala ED – 6, instrumento de medición de la presente investigación, son: “hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar, a algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás, me siento desbordado por el trabajo, a veces trato de eludir responsabilidad, etc.” (p. 53)

2.5.5. Dimensión de Desmotivación. Silenis Añez (2006) en su investigación sobre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios definición a la motivación humana como “la forma en que la conducta se inicia se energiza, se sostiene, se dirige y se detiene, así como una clase compleja de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares, desarrolladas internamente en los individuos” (p.112).

Asimismo, Novoa (2016) hace referencia a la desmotivación de los docentes mencionando que “este factor es que hace que el docente pierda la posibilidad de realización profesional a través de su labor, inundándose de falta de ganas y ánimo para terminar varias labores y compromisos de su rol” (p. 24).

Según Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005) algunos de los indicadores que hacen referencia al factor de desmotivación en la escala ED – 6, instrumento de medición de la presente investigación, son: “creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente, mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad, estoy lejos de la autorrealización laboral, etc.” (p. 53).

2.5.6. Dimensión de Mal Afrontamiento. Para Amarís, Madariaga, Valle y Zambrano (2012):

Las estrategias de afrontamiento son entendidas como recursos psicológicos que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes. Aunque la puesta en marcha de estas no siempre garantiza el éxito, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en los seres humanos, atribuyéndoles beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento (p. 125).

Según Gutiérrez, Morán & Vásquez (2005) algunos de los indicadores que hacen referencia al factor de mal afrontamiento son: “dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera, el trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida, afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros, busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales, etc.” (p. 54).

2.6. Consecuencias. Pueden clasificarse de forma individual y organizacional, así lo menciona Llaneza (2006) en su libro Ergonomía y psicología aplicada:

- a. Individuales:** irritabilidad y mal humor, absentismo familiar, trastornos del sueño, consumo de estimulantes, automedicación, etc.

b. Organizacionales: absentismo, inhibición, resistencia al cambio, falta de creatividad, abandono del trabajo, accidentabilidad, baja productividad, dificultad para trabajar o relacionarse en grupo, falta de iniciativa.

Además, Enrique Comín, Ignacio de la Fuente y Alfredo Gracia (2011) las consecuencias del estrés pueden categorizarse de la siguiente manera:

a. Alteraciones físicas en el individuo

Alteraciones digestivas

- Úlcera de estómago.
- Colon irritable.
- Dispepsia funcional.
- Colitis ulcerosa.
- Aerofagia.

Alteraciones respiratorias

- Hiperventilación.
- Disnea.
- Asma psicógena.
- Sensación de ahogo.

Alteraciones nerviosas

- Pérdida de memoria.
- Cefaleas.
- Insomnio.
- Astenia.
- Ansiedad.
- Cambios de humor.
- Aumento de consumo de drogas sociales.
- Depresión

Alteraciones sexuales

- Impotencia.
- Eyaculación precoz.
- Vaginismo.
- Alteraciones de la libido.
- Dispareunia.

Alteraciones dermatológicas

- Prurito.

- Eczema.
- Hipersudoración.
- Alopecia.
- Dermatitis atípica.

Alteraciones musculares

- Calambres.
- Contracturas.
- Rigidez.
- Hiperreflexia.
- Hiporreflexia.
- Dolor muscular.

Alteraciones cardiovasculares

- Taquicardia.
- Extrasístoles.
- HTA.
- Dolor precordial.
- Aceleración de la arteriosclerosis.
- Angina de pecho.
- Infarto de miocardio.

Alteraciones inmunológicas

- Infecciones frecuentes.
- Herpes

b. Alteraciones psicológicas en el individuo

- Preocupación excesiva.
- Falta de concentración.
- Falta de control.
- Desorientación.
- Olvidos frecuentes.
- Consumo de fármacos.
- Bloqueos mentales.
- Hipersensibilidad a las críticas.
- Incapacidad de decisión.

- Trastornos del sueño.
- Adicción a drogas.
- Trastornos afectivos.
- Trastornos en la alimentación.
- Cambios de personalidad.
- Miedos.
- Fobias.
- Suicidios.

c. Consecuencias para la empresa

- Disminución de productividad
- Aumento de absentismo
- Petición de cambios de puestos de trabajo
- Aumento de accidentalidad
- Falta de compañerismo
- Falta de orden y limpieza
- Aumento de reclamos de clientes
- Aumento de consumo de drogas
- Mayor necesidad de supervisión

Del Pozo (2000) menciona que cuando los estresores confluyen en la organización escolar, comienzan a influir en la personalidad del docente. Así describe:

El proceso se inicia con la aparición de sentimientos de desconcierto e insatisfacción, que surgen por la influencia directa o indirecta de los factores relacionados con el entorno laboral. Estos sentimientos generan el desarrollo de esquemas de inhibición en la actuación con los alumnos y, en general, en toda la actividad educativa. Surge el deseo de solicitar peticiones de traslado para huir de las situaciones conflictivas que empiezan a generarse y en, algunos casos, culmina con el abandono de la docencia. Sin embargo, ante la imposibilidad real de optar por el abandono de la profesión, y como un mecanismo de escape o de desahogo para poder huir de una situación que empieza a ser límite, aparece el absentismo laboral (p. 93).

2.7. Prevención del estrés laboral. Según Raúl Politi (2002) para prevenir y sobrellevar el estrés se deben considerar los siguientes aspectos:

a. Alimentación:

En el manejo del estrés debe mantenerse un adecuado nivel de vitaminas y minerales, consumiendo integrales y, ante todo, se debe evitar la sobre alimentación.

b. Hatha Yoga:

Se precisan todas las prácticas de relax y ejercicios respiratorios que ayudarán a evitar las contracturas musculares, el insomnio y la fatiga producidos por un mal manejo del estrés.

c. Meditación:

El aquietar la mente es el principal objetivo de esta técnica. Con ello no solo logrará liberarse de los efectos nefastos del excesivo estrés, sino que incrementará su potencial tanto físico como mental.

d. Esparcimiento:

Es importante estructurar el tiempo libre “con tiempo”. Los entrenamientos deberán ser, en su mayoría activos, ya que su bien es agradable ver un partido de futbol o ajedrez, es más gratificante jugar fútbol o al ajedrez. Debe evitarse una actitud demasiado competitiva en los deportes o los juegos, ya que es muy estresante.

e. Mentalidad positiva:

Si no se logra hacer que el trabajo sea interesante, y que su calma mental se independice del resultado de sus acciones, está en desventaja ante el estrés.

f. Amistades:

Es fundamental para la mitigación del estrés contar con el interés y el afecto auténtico de un grupo de personas.

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. 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.

d. Delegar funciones:

Es conveniente comisionar actividades a los demás trabajadores afianzando así el trabajo en equipo.

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.

Por otro lado, Valentín Martínez (2003) menciona la importancia del clima institucional como forma de prevenir el estrés laboral;

El clima institucional presidido por la cordialidad es una de las mejores vacunas contra el malestar y el desequilibrio, así como uno de los principales impulsores del crecimiento individual y colectivo. El apoyo de la organización, tanto en el plano del reconocimiento profesional como en el de las retribuciones, constituye un objetivo perentorio para garantizar la adaptación laboral y el equilibrio personal de los docentes. (p.20)

Asimismo, Up Spain (s.f.) publicó un artículo denominado “La motivación laboral: ¿qué es y cómo implementarla” afirma que:

Según estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal con Opener Institute for People, cuando un empleado está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente. Se ha demostrado una relación directa entre motivación laboral y desempeño. La felicidad de tus trabajadores es el aspecto estratégico imprescindible para tu empresa (p.1).

De igual manera, Up Spain (s.f.) menciona que existen dos tipos de motivaciones que favorecen el clima laboral y la realización personal; por lo tanto, reduce significativamente el estrés laboral:

- a. Motivación intrínseca:** es la motivación que se genera a partir de factores internos de la persona, como puede ser la propia satisfacción personal del empleado. En este tipo de motivación la empresa no puede influir.

b. Motivación extrínseca: se trata de aquella motivación laboral que es inducida por elementos externos al sujeto, como un aumento de salario o un reconocimiento público. Es en este tipo de motivación donde la empresa debe actuar, incentivando la motivación del empleado con distintas técnicas.

Además, es recomendable que las instituciones educativas promuevan la actualización docente, pues no solo contribuye con la formación personal de los maestros, sino también repercute en los beneficios de la empresa. Chiavenato (2007) menciona que:

Según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requerida por la organización (p.58).

a. Beneficios de la capacitación para las empresas:

- Aumenta la rentabilidad de la empresa.
- Eleva la moral del personal.
- Mejora el conocimiento de los diferentes puestos y, por lo tanto, el desempeño.
- Crea una mejor imagen de la empresa.
- Facilita que el personal se identifique con la empresa.
- Mejora la relación jefe-subordinados.
- Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.
- Proporciona información sobre necesidades futuras de personal a todo nivel.
- Ayuda a solucionar problemas.
- Facilita la promoción de los empleados.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Promueve la comunicación en la organización.

b. Beneficios de la capacitación para el empleado:

- Ayuda a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones.
- Favorece la confianza y desarrollo personal.
- Ayuda a la formación de líderes.
- Mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos.
- Aumenta el nivel de satisfacción con el puesto.
- Ayuda a lograr las metas individuales.

- Favorece un sentido de progreso en el trabajo y como persona.
- Disminuye temores de incompetencia o ignorancia.
- Favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad.
- Hacer sentir más útil al trabajador mediante la mejora del desempeño.
- Beneficios en las relaciones humanas, internas y externas:
- Mejora la comunicación entre grupos
- Proporciona información sobre las disposiciones oficiales.
- Alienta la cohesión de los grupos.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados.
- Hacer viable los planes de la organización.
- Proporciona un buen clima para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Finalmente, y con respecto a los docentes, Valentín Martínez (2003) menciona que “algunas pautas preventivas del malestar docente, el estrés y la ansiedad son”:

- a. Disponer de un proyecto educativo que haga crecer como personas y profesionales. Dar entrada en el mismo a la participación de los demás. El espíritu de comunidad refuerza la energía vital y protege la personalidad.
- b. Aprender a disfrutar de pequeños logros, así como a advertir nuevos y buenos matices en la cotidianidad.
- c. Programar y aprovechar los períodos vacacionales, para salir del circuito de tensión y reincorporarse al trabajo con fuerzas renovadas. Adquiere gran importancia la utilización saludable del tiempo libre diario y de los fines de semana.
- d. Entre las medidas protectoras del malestar no pueden faltar tampoco la dieta equilibrada, la actividad física, la relajación muscular, la actitud mental positiva, etc.
- e. Intercambiar experiencias y opiniones con los colegas. La comunicación y las relaciones personales presididas por la cordialidad neutralizan los aspectos negativos del trabajo. El aislamiento a que a veces propende el profesor no hace sino acrecentar los problemas.
- f. Poner una nota de creatividad en lo que se realiza. La actividad educativa es susceptible de innovación. Es verdaderamente lamentable el caso de algunos

docentes que, apoyándose en unos apuntes amarillos y desgastados, se limitan a repetir curso tras curso los mismos contenidos.



Capítulo 3

Metodología de la investigación

En el presente capítulo se describirá el paradigma y la metodología de la investigación. Además, se detallará el diseño, la población, la muestra, las variables y el instrumento que se consideró para realizar el estudio.

1. Paradigma y metodología

La presente investigación corresponde al paradigma positivista, el cual también se le conoce como científico, empírico-analítico o racionalista. El positivismo se remonta al siglo XVIII con Comte, quien expone que solo se puede admitir como conocimiento válido aquel establecido a partir de la experiencia. A través de esta investigación se puede construir teorías, ya que se evitan los sesgos al utilizar el método científico.

Por consiguiente, la metodología es de tipo cuantitativa, por lo ello los datos que se recogen son denominados objetivos y analizados estadísticamente. El investigador se sitúa fuera de lo investigado, siendo un elemento externo al objeto que se investiga.

2. Población y muestra.

La población está representada por 29 docentes del nivel de Primaria de la Institución Educativa “De la Cruz Canonesas”.

La muestra fue intencional y estuvo conformada por 29 profesores de educación Primaria de la Institución Educativa “De la Cruz Canonesas” (ver apéndice A).

3. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se consideró en el presente estudio es el diseño descriptivo simple. Este se emplea cuando el investigador está interesado en recoger información acerca de una variable, pero no interviene en ella, simplemente la observa y describe. Este diseño se representa mediante el siguiente diagrama:



En el diagrama, la simbología tiene el siguiente significado:

M: “Representa a los docentes de educación Primaria de la I.E. “De la Cruz Canonesas”

O: “Representa la observación y medición de la variable denominada: estrés docente”

A continuación, se detallan las fases del diseño que se siguieron en la presente investigación:

a. Selección de los objetivos:

Considerando el problema de esta investigación y teniendo como base una matriz de consistencia (Anexo N°1) se formularon los objetivos de la investigación.

b. Definición de la información que se precisa:

Para poder concretar la información se ha tenido que hacer una revisión y recojo bibliográfico para elaborar el marco teórico. Esto permitió profundizar en cada factor que determina el estrés docente.

c. Definición de la población objeto:

La población objeto está constituida por 29 profesores de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa “De La Cruz Canonesas”.

d. Recursos:

Se aprovechó los recursos tecnológicos. En este caso, cada maestro ingresó a su cuenta de Office 365 y resolvió el cuestionario ESCALA ED-6 elaborado a partir del programa de Microsoft Office Forms.

e. Tipo de encuesta:

Se aplicó un cuestionario Escala ED-6, que contiene 77 preguntas en seis dimensiones establecidas (ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento).

f. Diseño del cuestionario:

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).

g. Método de análisis de datos:

Con el fin de sistematizar la información recogida a partir de las encuestas se utilizó, Excel y SPSS, a través del cual se presentan los resultados a modo de tablas y gráficos de barras y circulares, con información en porcentajes.

h. Selección de la muestra:

Se decidió, previo permiso de la Directora General del plantel, aplicar el cuestionario ESCALA ED -6 de la Institución Educativa Particular “De La Cruz Canonesas” de Lima. La encuesta fue realizada a fines del mes noviembre del año 2017 y fue respondida por 29 docentes de educación Primaria.

i. Aplicación de la encuesta:

Se sensibilizó a los docentes a través de un correo electrónico. La encuesta se realizó en línea a partir de un formulario realizado en Forms. En el contenido del correo electrónico se especificó el sentido de la encuesta, su anonimato y una fecha límite como plazo para realizarla.

j. Codificación de datos:

Los datos se recogieron del formulario de Forms señalado anteriormente. Las respuestas a cada uno de los 77 ítems correspondían según la escala tipo Likert (ver apéndice B).

k. Análisis de los resultados:

En primer lugar, se interpretaron los resultados globales de cada factor determinante del estrés, considerando la escala tipo Likert, en donde 1 representa el menor de nivel y 5 el mayor nivel de estrés de acuerdo con cada una de las dimensiones.

l. Realización del informe:

El informe está estructurado en cuatro capítulos. El primero se encuentra la caracterización de la problemática, el problema de investigación, la justificación, los objetivos y la hipótesis de investigación y, por último, los antecedentes de estudio. El segundo capítulo consta del marco teórico producto de la revisión bibliográfica. El tercer capítulo señala la metodología y paradigma utilizado, la población y la muestra, el diseño de investigación, así como el instrumento y procedimientos utilizados. En el cuarto capítulo se presentan e interpretan los resultados que se obtuvieron del instrumento aplicado, de la misma forma se analizan los resultados de los estilos y dimensiones.

4. Instrumento

Se está utilizando como instrumento al cuestionario ESCALA ED - 6, el cual consta de 77 ítems distribuidos en seis dimensiones preestablecidas: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

El instrumento fue evaluado utilizando la escala tipo Likert (ver apéndice C).

La escala ED – 6 ha demostrado ser objetiva y efectiva en cuanto a la medición del nivel de estrés en las diversas dimensiones presentadas. Según lo afirma Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez y Sanz-Vásquez (2005):

La escala tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés para tomar medidas tempranas, información sobre el nivel de malestar del profesor, posibles causas y consecuencias que está teniendo y, por último, aportar información sobre el tipo de medidas correctivas y de intervención para evitar los niveles críticos de estrés. (p. 69)

5. Procedimiento de organización y análisis de resultados

Para el presente estudio, una vez aplicado el instrumento de recolección, es decir, la encuesta, se utilizaron tablas de frecuencias y gráficos de barras para la presentación de los resultados. A partir de ello, se observaron y discutieron los resultados de acuerdo con los objetivos. Esto permitió proponer comentarios objetivos.



Capítulo 4

Resultados de la investigación

1. Contexto y sujetos de la investigación

El cuestionario se aplicó durante el periodo de trabajo de los profesores del colegio De La Cruz Canonesas, en el mes de noviembre del 2017. Los sujetos de la investigación fueron 29 profesores de Primaria.

2. Descripción del contexto de investigación

El colegio “De La Cruz Canonesas” se encuentra ubicado en el distrito de Pueblo Libre en Lima, la capital del Perú. Es una institución religiosa particular mixta conformada por 1100 alumnos, 630 mujeres y 470 hombres en los niveles de inicial, primaria y secundaria. A su vez, en la organización interna, se encuentra dividida en tres niveles: Inicial, Primaria y Secundaria.

Por otro lado, el colegio está conformado por 49 docentes que enseñan en los distintos niveles y 29 de ellos lo hacen en el nivel Primaria. Además, cada nivel está administrado por una coordinadora que se encarga de dirigir su funcionamiento.

El Colegio “De La Cruz” es un colegio Religioso Católico promovido por la Congregación Peruana “Canonesas De La Cruz” basada en el carisma y espiritualidad que su fundadora, la Venerable Madre Teresa de la Cruz Candamo Álvarez Calderón.

Su misión como comunidad Educativa es “orientar a los estudiantes al logro de la excelencia educativa, brindando una formación integral: científica, humanística, cristiana y espiritual a fin de que todos los estudiantes actúen de modo competente, ético, atento y comprometido con una sociedad que proyecta los valores del reino de Dios frente a los continuos retos de un mundo globalizado y cambiante” (párr. 3)

Tienen como premisa educativa el lema “TODO EN CRISTO” lo que implica actuar en beneficio del prójimo considerando las enseñanzas de Jesús.

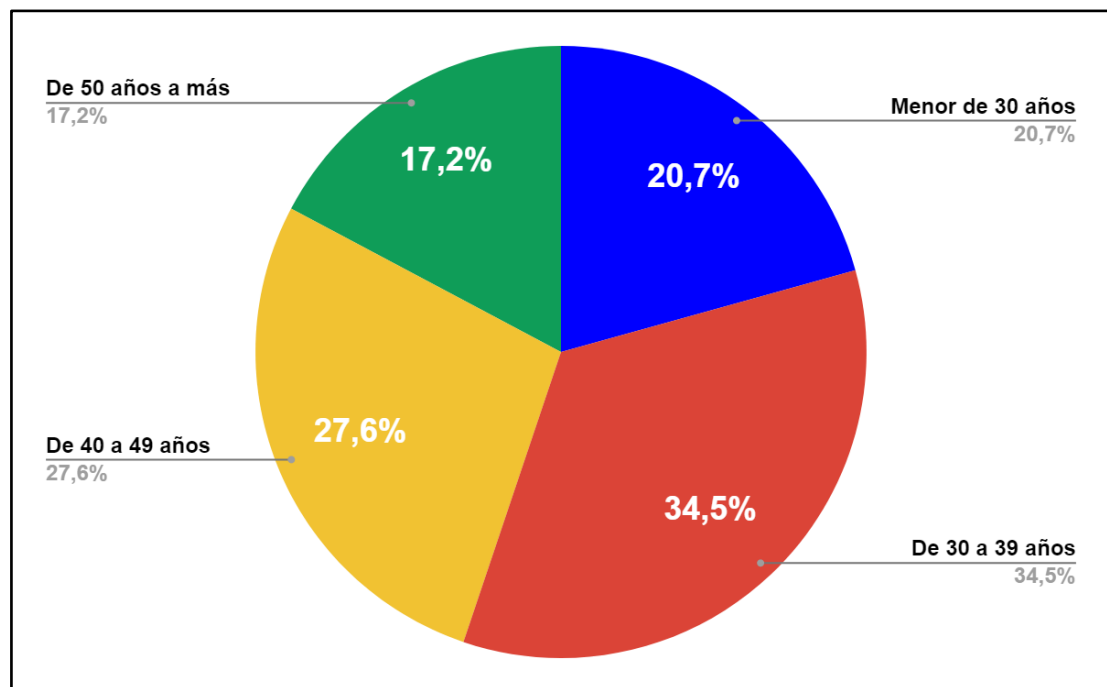
3. Descripción de los sujetos de investigación

Hasta el año 2017, se desempeñaron 49 docentes en los diferentes niveles de enseñanza. Los sujetos de investigación lo integraron 29 profesores de primaria de un total de 49 docentes. A continuación, se presentan los resultados de las variables sociodemográficas, que permiten caracterizar y diseñar un perfil de los docentes. Estos resultados son expresados en tablas y gráficos con porcentajes.

Tabla 01**Distribución de la muestra según Edad**

Edad	Profesores	Porcentajes
Menor de 30 años	6	20,7 %
De 30 a 39 años	10	34,5 %
De 40 a 49 años	8	27,6 %
De 50 años a más	5	17,2 %

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

Figura 01**Distribución de la muestra según Edad**

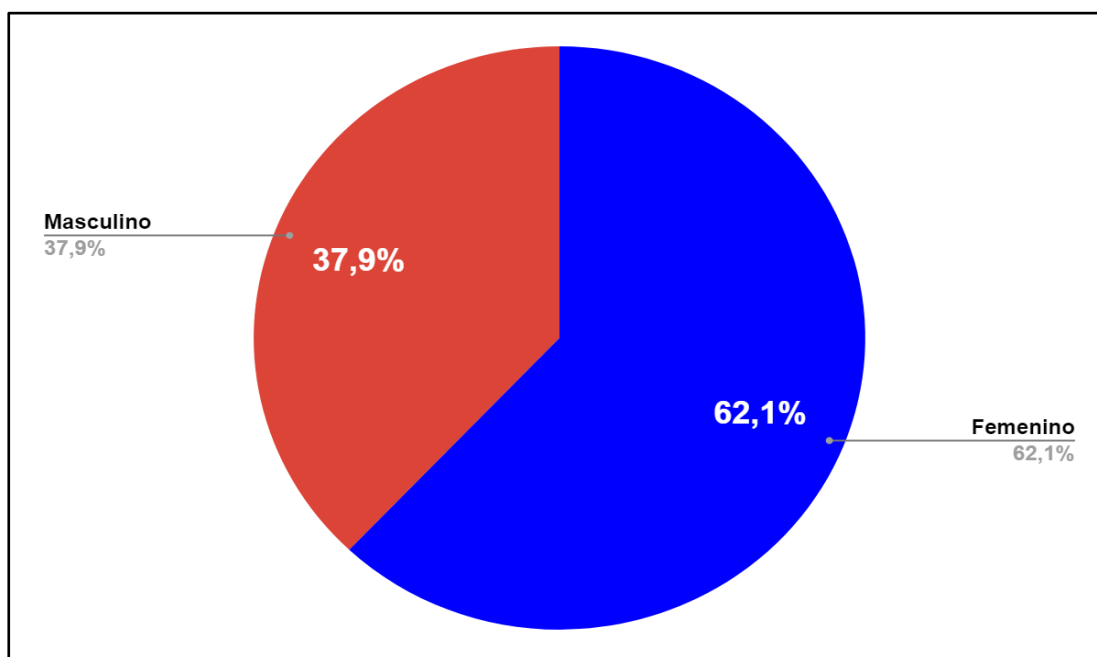
Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura N° 1, el 34,5 % está conformada por los docentes que tienen entre 30 y 39 años, siendo este el mayor porcentaje. Seguidamente, se sitúan los docentes que tienen entre 40 y 49 años. Estos representan el 27,6 %. El 20,7 % lo conforman los docentes que son menores de 30 años y, en menor proporción, se cuenta con un 17,2 % de docentes mayores de 50 años.

Tabla 02**Distribución de la muestra según Género**

Sexo	Profesores	Porcentajes
Femenino	18	62,1 %
Masculino	11	37,9 %

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

Figura 02**Distribución de la muestra según Género**

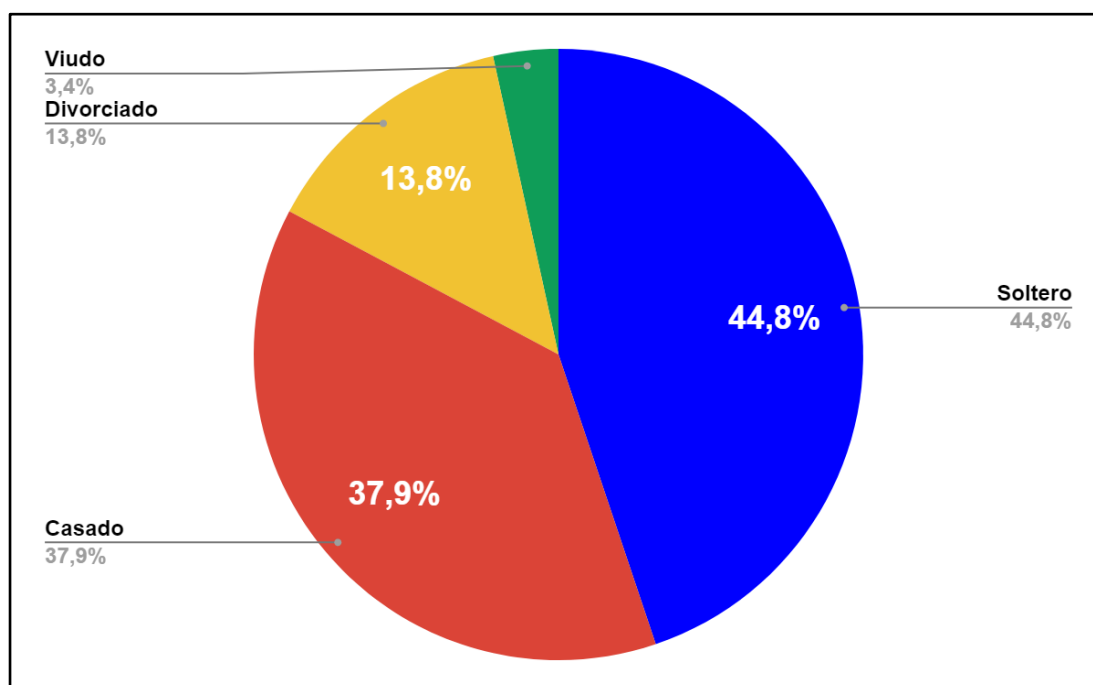
Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura N° 02, se observa que el 62,1% lo conforma el sexo femenino mientras que el masculino está representado por el 37,9%. Se concluye que la mayor cantidad de la muestra pertenece al sexo femenino.

Tabla 03**Distribución de la muestra según Estado Civil**

Estado Civil	Profesores	Porcentajes
Soltero	13	44,8 %
Casado	11	37,9 %
Divorciado	4	13,8 %
Viudo	1	3,4 %

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

Figura 03**Distribución de la muestra según Estado Civil**

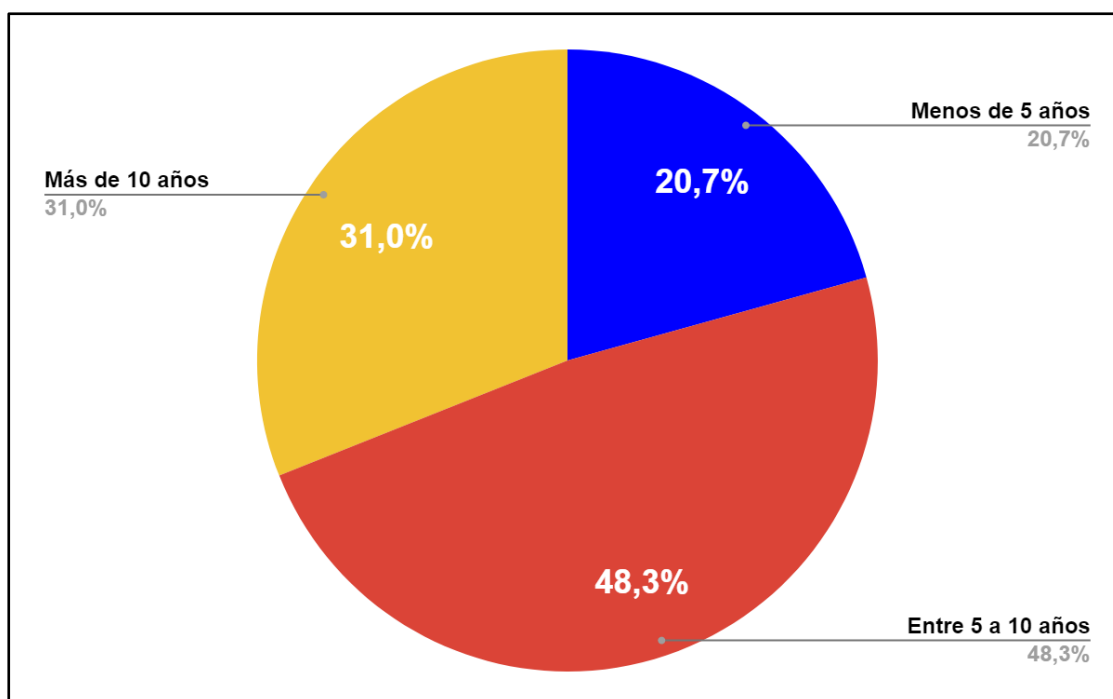
Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura N° 03, la mayor cantidad de docentes participantes en la investigación son solteros. Este grupo está conformado por el 44,8%. Seguidamente, el 37,9% está representado por docentes casados, el 13,8% lo conforman los docentes divorciados y el 3,4%, los docentes viudos. Se concluye que el mayor porcentaje está representado por maestros solteros.

Tabla 04**Distribución de la muestra según Años de Experiencia Docente**

Años de experiencia docente	Profesores	Porcentajes
Menos de 5 años	6	20,7 %
Entre 5 a 10 años	14	48,3 %
Más de 10 años	9	31,0 %

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

Figura 04**Distribución de la muestra según Años de Experiencia Docente**

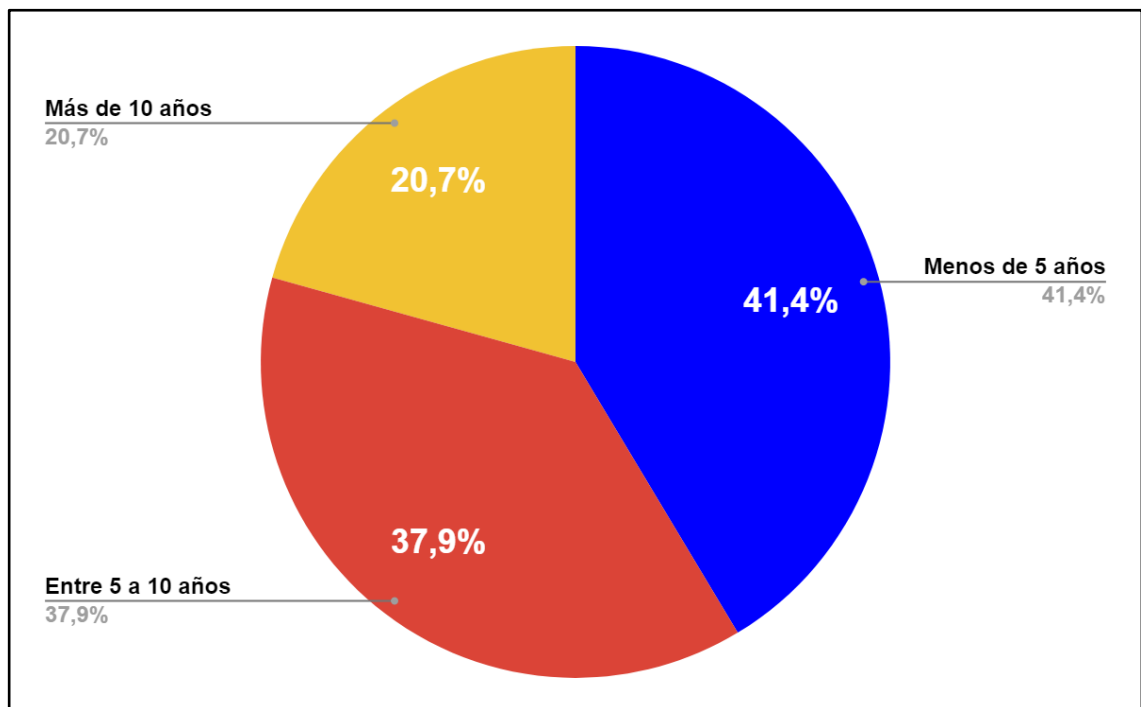
Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura N° 04, el 48,3% está representado por docentes que tienen entre 5 y 10 años de experiencia. Seguidamente, el 31% lo conforman los docentes que cuentan con más de 10 años de experiencia. Finalmente, el 20,7% lo representan los docentes que cuentan con menos de 5 años de experiencia. Se concluye que la mayoría de los docentes participantes en la investigación tienen entre 5 y 10 años de experiencia.

Tabla 05**Distribución de la muestra según Años en la Institución Educativa**

Años en la Institución Educativa	Profesores	Porcentajes
Menos de 5 años	12	41,4 %
Entre 5 a 10 años	11	37,9 %
Más de 10 años	6	20,7 %

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

Figura 05**Distribución de la muestra según Años en la Institución Educativa**

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura N° 05, el mayor porcentaje de docentes está conformado por aquellos que cuentan con menos de 5 años de experiencia. Este grupo está representado por el 41,4%. Seguidamente, el 37,9% está representado por los docentes que tienen entre 5 y 10 años de experiencia. Finalmente, el 20,7% cuenta con más de 10 años de

experiencia. Se concluye la mayor cantidad de docentes que han participado en la investigación cuentan con menos de 5 años de experiencia.

Tabla 06

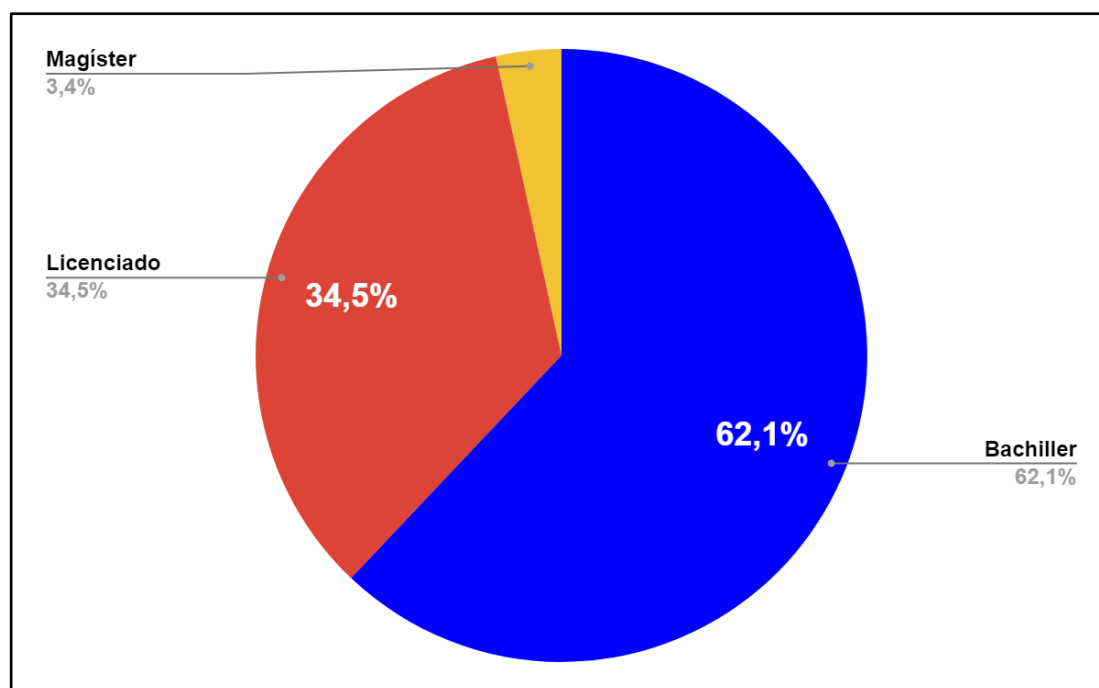
Distribución de la muestra según Grado Académico

Grado Académico	Profesores	Porcentajes
Bachiller	18	62,1 %
Licenciado	10	34,5 %
Magíster	1	3,4 %
Doctor	0	0 %

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

Figura 06

Distribución de la muestra según Grado Académico



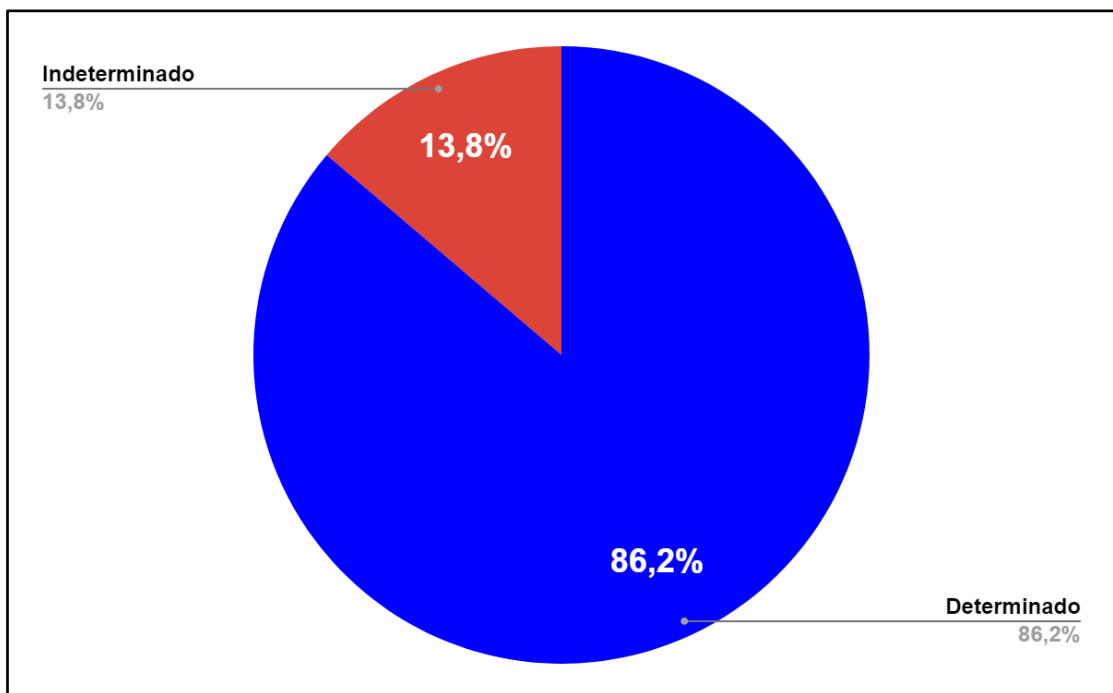
Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura N°06, el 62,1% está conformado por docentes que son bachilleres, siendo este el grupo más numeroso. Seguidamente, el 34,5% está representado por maestros licenciados; finalmente, el 3,4 % son magíster.

Tabla 07**Distribución de la muestra según Tipo de Contrato**

Tipo de contrato	Profesores	Porcentajes
Determinado	25	86,2 %
Indeterminado	4	13,8 %

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

Figura 07**Distribución de la muestra según Tipo de Contrato**

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura N° 07, el 86,2% está representado por docentes que cuentan con contrato determinado y el 13,8 %, con contrato indeterminado. Se concluye que la mayor cantidad de docentes que han participado en la investigación cuentan con contrato de tipo determinado.

4. Presentación e interpretación de los resultados

En esta sección, se presentan los resultados del análisis del cuestionario ESCALA ED - 6 aplicado a 29 docentes del nivel de primaria de la Institución Educativa “De La Cruz Canonesas” de Lima, con la finalidad de describir y analizar los niveles de estrés que padecen los docentes de acuerdo con las dimensiones propuestas.

4.1. Nivel de estrés por Ansiedad en los docentes. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son desde el ítem 1 hasta el ítem 19:

Tabla 08

Nivel de estrés por Ansiedad de los docentes

	Ítems	Media	Desviación
1	“Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales”.	2,21	0,902
2	“Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar”.	1,55	0,632
3	“Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo (a)”.	2,48	1,299
4	“Me paso el día pensando en cosas del trabajo”	3,34	1,111
5	“Me apuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes”.	3,14	1,187
6	“En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso (a)”.	2,86	1,329
7	“La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño”.	2,52	1,243
8	“Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control”.	2,72	1,099
9	“Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar”.	1,79	0,861
10	“La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal”.	2,03	1,052
11	“Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud física”.	2,14	0,789
12	“Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración”.	1,52	0,738
13	“Hay tareas laborales que afronto con temor”.	1,72	0,751
14	“Debería de actuar con más calma en las tareas	3,45	1,055

	laborales”.		
15	“En la institución educativa se dan situaciones tensas que me hacen sudar”.	1,79	0,774
16	“Los problemas laborales me ponen agresivo (a)”.	1,48	0,509
17	“Pierdo fácilmente la paciencia con las situaciones laborales”.	1,79	0,861
18	“La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios”.	2,41	1,296
19	“En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso”.	2,07	0,961

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Tabla 09

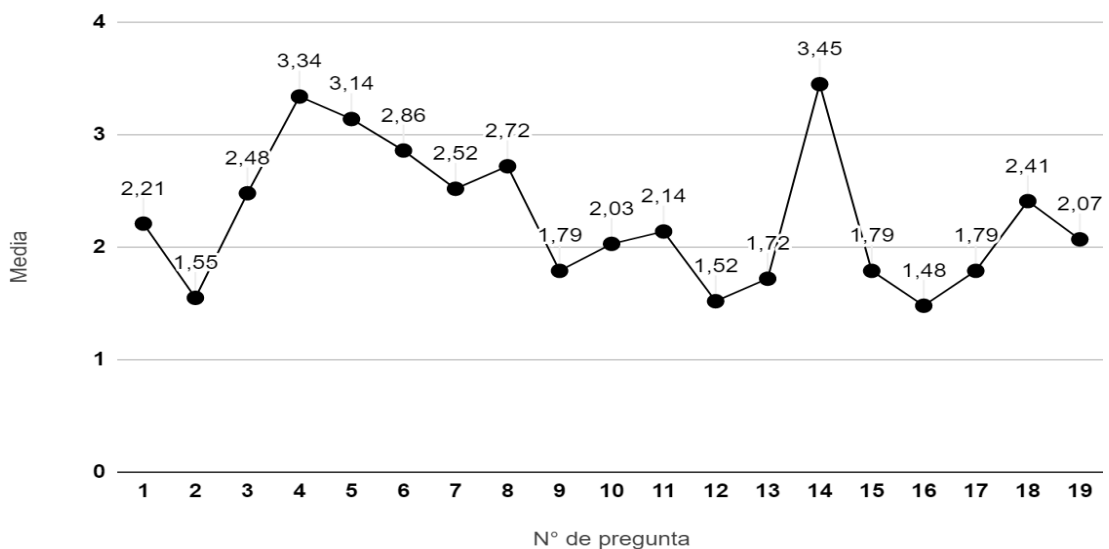
Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Ansiedad

Media	Mínimo	Máximo	Varianza	N° de elementos
2,265	1,483	3,448	0,3777	19

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Figura 08

Nivel de estrés por Ansiedad de los docentes



Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

En la tabla, figura y gráficos anteriores se observa que la media de los 19 ítems que conforman la dimensión Ansiedad es de 2,27 puntos, lo que, según la escala establecida, corresponde a un bajo nivel de ansiedad en los docentes (al representar 5 el mayor nivel de ansiedad y 1 el más bajo):

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Ansiedad	19	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Depresión	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Creencias Desadaptativas	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Presiones	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Desmotivación	14	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Mal Afrontamiento	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se observa que el ítem 14 “Debería de actuar con más calma en las tareas laborales” obtuvo la media más alta (3,45 puntos); es decir, la mayor parte de los docentes manifestó estar “De acuerdo” con esta afirmación. La media de este ítem lo clasifica en un nivel medio de estrés, lo que significa que la mayoría de los maestros considera necesario ejercer sus responsabilidades con mayor sosiego.

Además, la media que obtuvieron los ítems 4 “Me paso el día pensando en cosas del trabajo”, 5 “Me apuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes”, 6 “En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso (a)”, 8 “Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control” indica que estos se encuentran en un nivel medio de estrés; es decir, generan malestar en la mayoría de docentes.

Finalmente, se observa que el ítem 16 “Los problemas laborales me ponen agresivo (a)” obtuvo la media más baja (1,48) lo que significa que la mayoría de los maestros respondieron que se encuentran “En desacuerdo” con esta afirmación. La media de este ítem lo clasifica en un nivel bajo de estrés; es decir, los docentes manifiestan que los obstáculos que se puedan presentar en la institución educativa no generan actitudes violentas en ellos.

También, la media que obtuvieron los ítems 12 “Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración”, 2 “Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar”, 13 “Hay tareas laborales que afronto con temor”, 9 “Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar” indica que estos se encuentran en un nivel bajo de estrés; es decir, no representan mayor tensión en la mayoría de docentes.

4.2. Nivel de estrés por Depresión en los docentes. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son desde el ítem 20 hasta el ítem 29:

Tabla 10

Nivel de estrés por Depresión de los docentes

Ítems		Media	Desviación
20	“A menudo siento ganas de llorar”.	1,55	0,632
21	“Me entristezco demasiado ante los problemas laborales”.	1,9	1,012
22	“Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo”.	1,72	0,882
23	“Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí”.	1,41	0,568
24	“Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos”.	1,62	0,677
25	“Tengo la sensación de estar desmoronándome”.	2,03	1,18
26	“Siento que los problemas en el trabajo me debilitan”.	2,28	1,131
27	“Me falta energía para afrontar la labor de profesor”.	1,72	0,649
28	“A veces veo el futuro sin ilusión alguna”.	1,41	0,628
29	“A veces pienso que el mundo es una bazofia”.	1,52	0,738

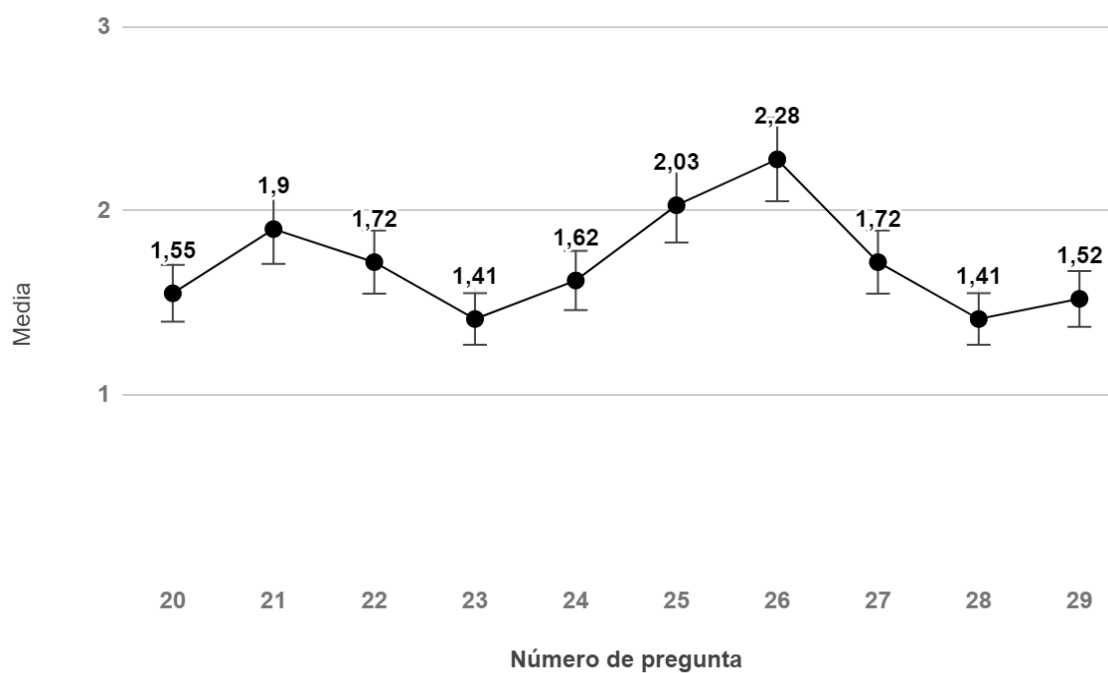
Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”

Tabla 11

Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Depresión

Media	Mínimo	Máximo	Varianza	Nº de elementos
1,717	1,414	2,276	0,078	10

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Figura 09**Nivel de estrés por Depresión de los docentes**

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

En la tabla, figura y gráficos anteriores se observa que la media de los 10 ítems que conforman la dimensión Depresión es de 1,78 puntos, lo que corresponde a un bajo nivel de depresión en los docentes (al representar 5 el mayor nivel de depresión y 1 el más bajo):

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Ansiedad	19	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Depresión	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Creencias Desadaptativas	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Presiones	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Desmotivación	14	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Mal Afrontamiento	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se observa que el ítem 26 “Siento que los problemas en el trabajo me debilitan” obtuvo la media más alta (2,28 puntos); es decir, la mayor parte de los docentes manifestó estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con esta afirmación. La media de este ítem se encuentra en un nivel bajo de estrés por lo que no representa tensión en los docentes; es decir, los maestros expresan que los conflictos que se puedan presentan en la institución educativa no les genera desgaste físico o mental.

Finalmente, se observa que el ítem 23 “Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí” y el ítem 28 “A veces veo el futuro sin ilusión alguna” obtuvieron la media más baja (1,41) lo que significa que la mayoría de los maestros respondieron que se encuentran en “Total desacuerdo” con esta afirmación. Es decir, los docentes mencionan no sentirse afligidos reiterativamente y que visionan su futuro con esperanza y anhelo.

También, la media que obtuvieron los ítems 12 “Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración”, 2 “Recurro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar”, 13 “Hay tareas laborales que afronto con temor”, 9 “Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar” indica que estos se encuentran en un nivel bajo de estrés; es decir, no representan mayor tensión en la mayoría de docentes.

4.3. Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas en los docentes. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son desde el ítem 30 hasta el ítem 41:

Tabla 12

Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas de los docentes

	Ítems	Media	Desviación
30	“Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos estudiantes”.	1,76	0,689
31	“Me pagan por enseñar no por formar personas”.	1,34	0,484
32	“Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones”.	2	0,926
33	“El salario del profesor es muy poco motivador”.	3,86	0,915
34	“Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo”.	3,93	0,842
35	“Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo”.	1,55	0,736
36	“Incluir alumnos con trastornos de aprendizaje y conducta en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto”.	2,14	0,915

37	“Ser profesor tiene más desventajas que ventajas”.	1,69	0,66
38	“La política educativa pide mucho a cambio de poco”.	3,66	0,974
39	“La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar”.	3,93	0,842
40	“La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable”.	2,9	0,976
41	“La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar”.	2,83	1,071

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Tabla 13

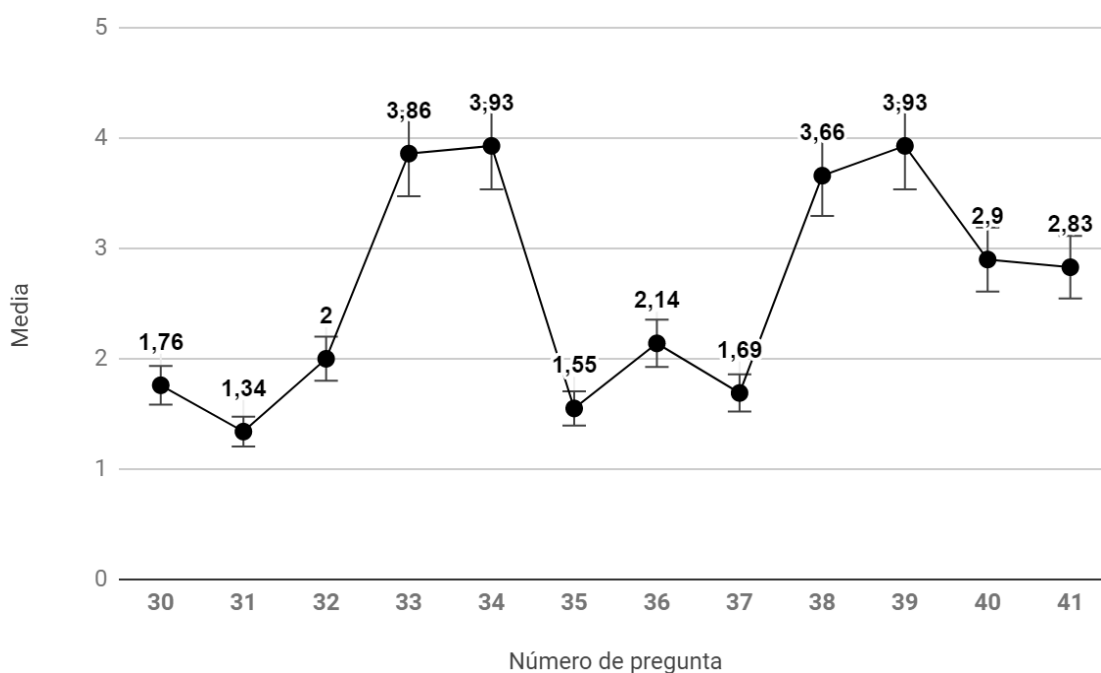
Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Creencias Desadaptativas

Media	Mínimo	Máximo	Varianza	N° de elementos
2,632	1,345	3,931	1,015	12

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Figura 10

Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas de los docentes



Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

En la tabla, figura y gráficos anteriores se observa que la media de los 12 ítems que conforman la dimensión Creencias Desadaptativas es de 2,63 puntos, lo que, según la escala establecida, corresponde a un nivel medio de creencias desadaptativas en los docentes (al representar 5 el mayor nivel de creencias desadaptativas y 1 el más bajo):

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Ansiedad	19	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Depresión	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Creencias Desadaptativas	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Presiones	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Desmotivación	14	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Mal Afrontamiento	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se observa que el ítem 34 “Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo” y el ítem 39 “La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar” obtuvieron la media más alta (3,93 puntos); es decir la mayor parte de maestros manifestaron estar “De acuerdo” con esta afirmación. La media de este ítem lo sitúa dentro del nivel medio de estrés; en otras palabras, los docentes expresan sentir que la sociedad desvaloriza su labor y que los padres de familia o tutores se desentienden del proceso de aprendizaje de sus hijos (as).

Además, la media que obtuvieron los ítems 33 “El salario del profesor es muy poco motivador”, 38 “La política educativa pide mucho a cambio de poco”, 40 “La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable”, 41 “La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar” indica que se encuentran en un nivel medio de estrés; es decir, generan malestar en el docente.

También, se observa que el ítem 31 “Me pagan por enseñar no por formar personas” obtuvo la media más baja (1,34) lo que significa que la mayoría de los maestros respondieron que se encuentran “En desacuerdo” con esta afirmación. Es otras palabras, los docentes afirman que su labor no solo consiste en desarrollar competencias académicas en los estudiantes, sino también en velar por su formación integral.

Finalmente, la media que obtuvieron los ítems 35 “Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo”, 37 “Ser profesor tiene más desventajas que ventajas”, 30 “Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos estudiantes”, 32 “Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones” y 36 “Incluir alumnos con trastornos de aprendizaje y conducta en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto” indican que se encuentra en un nivel bajo de estrés por lo que no generan mayor malestar en los docentes.

4.4. Nivel de estrés por Presiones en los docentes. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son desde el ítem 42 hasta el ítem 51:

Tabla 14
Nivel de estrés por Presiones de los docentes

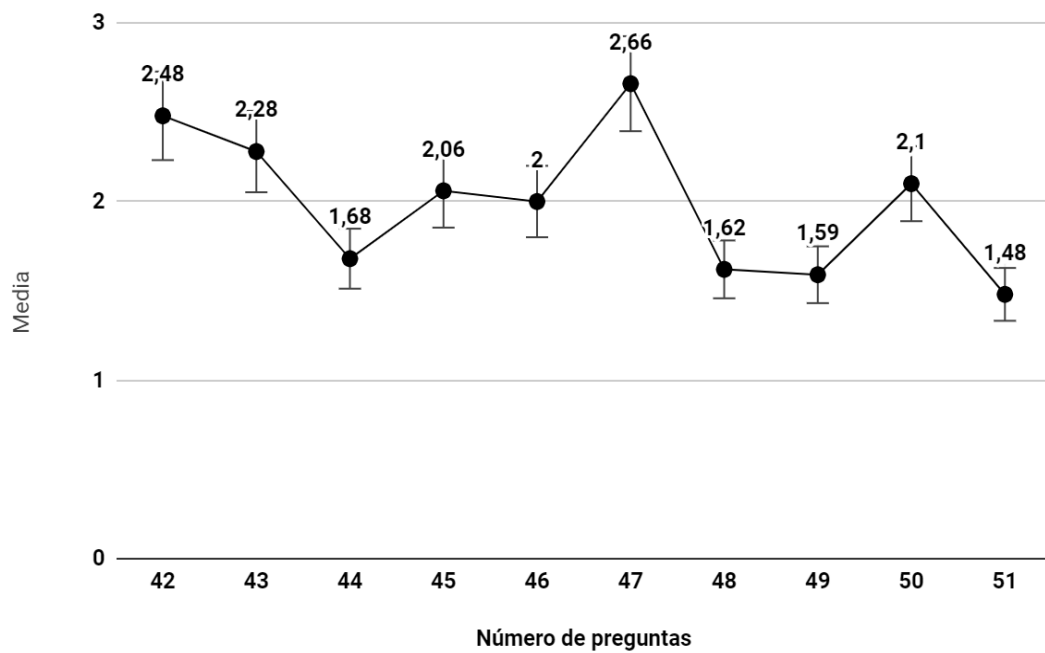
	Ítems	Media	Desviación
42	“Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil”.	2,48	1,09
43	“A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe”.	2,28	1,222
44	“En mis clases hay buen clima de trabajo”.	1,68	0,660
45	“Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones”.	2,06	0,752
46	“Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar”.	2	0,802
47	“Acabo las jornadas de trabajo extenuado”.	2,66	0,974
48	“Se me hace muy duro terminar la clase”.	1,62	0,561
49	“A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás”.	1,59	0,501
50	“Me siento desbordado (a) por el trabajo”.	2,1	0,976
51	“A veces trato de eludir responsabilidades”.	1,48	0,509

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Tabla 15**Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Presiones**

Media	Mínimo	Máximo	Varianza	N° de elementos
1,995	1,483	2,660	0,907	10

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

Figura 11**Nivel de estrés por Presiones de los docentes**

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

En la tabla, figura y gráficos anteriores se observa que la media de los 10 ítems que conforman la dimensión Presiones es de 1,99 puntos, lo que, según la escala establecida, corresponde a un bajo nivel de presión en los docentes.

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Ansiedad	19	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Depresión	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Creencias Desadaptativas	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Presiones	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Desmotivación	14	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Mal Afrontamiento	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el ítem 47 “Acabo las jornadas de trabajo extenuado” obtuvo la media más alta (2,66 puntos) lo que significa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que se encuentran “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con esta afirmación. El resultado de este ítem lo sitúa dentro del nivel medio de estrés; es decir, los maestros manifestaron que al finaliza el día y al terminar sus ocupaciones se sienten agotados.

Además, se observa que el ítem 51 “A veces trato de eludir responsabilidades” obtuvo la media más baja (1,48) lo que significa que la mayoría de los maestros respondieron que se encuentran “En desacuerdo” con esta afirmación. Este ítem lo sitúa dentro de un nivel bajo de estrés; en otras palabras, los docentes manifestaron asumir sus compromisos laborales.

Finalmente, la media de los ítems 49 “A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás”, “44 “En mis clases hay buen clima de trabajo”, 48 “Se me hace muy duro terminar la clase”, 46 “Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar”, 45 “Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones”, 50 “Me siento desbordado (a) por el trabajo”, 43 “A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe”, 42 “Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil” indica que se encuentran dentro de un nivel bajo de estrés por lo que no representan tensión en los maestros.

4.5. Nivel de estrés por Desmotivación en los docentes. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son desde el ítem 52 hasta el ítem 65:

Tabla 16

Nivel de estrés por Desmotivación de los docentes

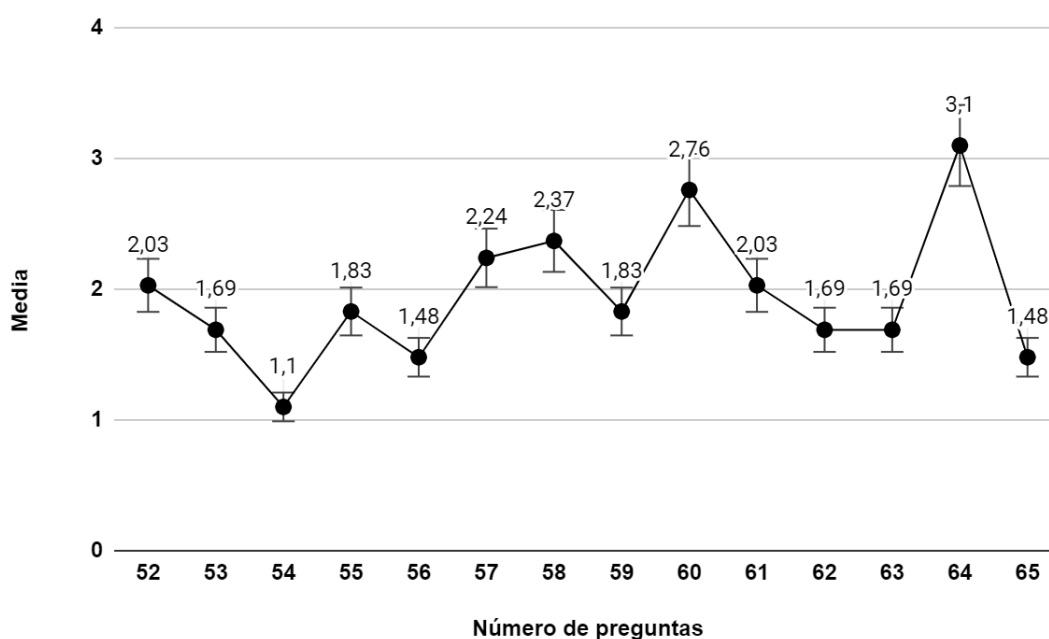
	Ítems	Media	Desviación
52	“Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente”.	2,03	0,731
53	“Me siento fatigado(a) por este trabajo”.	1,69	0,806
54	“Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad”.	1,10	0,31
55	“Estoy lejos de la autorrealización laboral”.	1,83	0,711
56	“He perdido la motivación por la enseñanza”.	1,48	0,574
57	“En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo”.	2,24	1,057
58	“Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante”.	2,37	0,91
59	“Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo”.	1,83	0,889
60	“Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el cansancio”.	2,76	1,327
61	“Los padres me valoran positivamente como profesor”.	2,03	1,017
62	“Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer”.	1,69	0,66
63	“El trabajo me resulta monótono”.	1,69	0,604
64	“Los malos momentos personales de los alumnos me afectan”.	3,1	0,86
65	“Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo”.	1,48	0,829

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Tabla 17**Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Desmotivación**

Media	Mínimo	Máximo	Varianza	Nº de elementos
1,95	1,483	3,1	0,26	14

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

Figura 12**Nivel de estrés por Desmotivación de los docentes**

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

En la tabla, figura y gráficos anteriores se observa que la media de los 14 ítems que conforman la dimensión Desmotivación es de 1,95 puntos, lo que, según la escala establecida, corresponde a un nivel bajo de desmotivación en los docentes (al representar 5 el mayor nivel de desmotivación y 1 el más bajo).

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Ansiedad	19	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Depresión	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Creencias Desadaptativas	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Presiones	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Desmotivación	14	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Mal Afrontamiento	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se observa que el ítem 64 “Los malos momentos personales de los alumnos me afectan” obtuvo la media más alta (3,1) lo que significa que la mayoría de los maestros respondieron que se encuentran “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con esta afirmación. La media resultante de este ítem lo sitúa dentro del nivel medio de estrés; es decir, los docentes manifestaron que los conflictos personales de los estudiantes los aquejan.

Además, se observa que el ítem 54 “Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad” obtuvo la media más baja (1,10 puntos); es decir, la mayor parte de maestros manifestó estar “De acuerdo” con esta afirmación; en otras palabras, los docentes expresan que su laboral aporta al desarrollo de la sociedad. La media de este ítem lo ubica dentro de un nivel bajo de estrés por lo que no representa tensión en los docentes.

Asimismo, la media de los ítems 56 “He perdido la motivación por la enseñanza”, 65 “Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo”, 62 “Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer”, 63 “El trabajo me resulta monótono”, 55 “Estoy lejos de la autorrealización laboral”, 59 “Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo” indica que se sitúan dentro de un nivel bajo de estrés por lo que no representa mayor tensión en los maestros.

4.6. Nivel de estrés por Mal Afrontamiento en los docentes. Esta dimensión evalúa en el docente en grado de Mal Afrontamiento. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son desde el ítem 66 hasta el ítem 77:

Tabla 18

Nivel de estrés por Mal Afrontamiento de los docentes

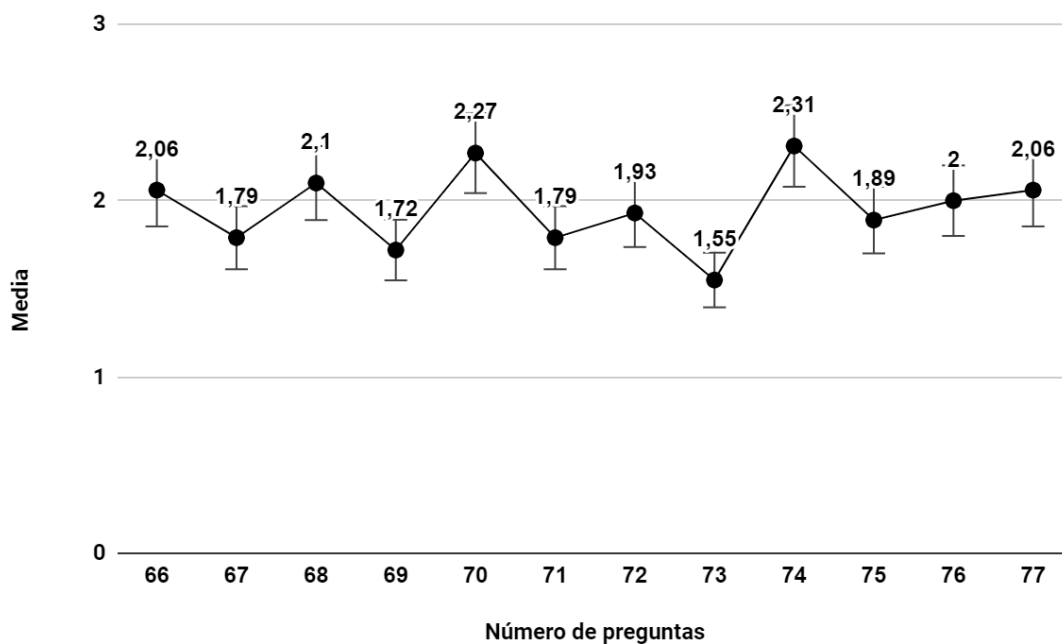
	Ítems	Media	Desviación
66	“Me animo fácilmente cuando estoy triste”.	2,06	0,753
67	“Las aulas en las que trabajo me resultan acogedoras”.	1,79	0,774
68	“Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo”.	2,10	0,966
69	“Mis relaciones con los “superiores” son difíciles”.	1,72	0,797
70	“La organización de la institución educativa me parece buena”.	2,27	0,96
71	“Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea”.	1,79	0,861
72	“Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo”.	1,93	0,842
73	“Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas”.	1,55	0,572
74	“Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera”.	2,31	0,967
75	“El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida”.	1,89	0,772
76	“Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros”.	2	0,598
77	“Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales”.	2,06	0,651

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”

Tabla 19**Estadísticas de elementos de resumen de la dimensión Mal Afrontamiento**

Media	Mínimo	Máximo	Varianza	N° de elementos
1,955	1,724	2,270	0,049	12

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Figura 13**Nivel de estrés por Mal Afrontamiento de los docentes**

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

En la tabla, figura y gráficos anteriores se observa que la media de los 14 ítems que conforman la dimensión Mal Afrontamiento es de 1,95 puntos, lo que, según la escala establecida, corresponde a un nivel bajo de mal afrontamiento en los docentes (al representar 5 el mayor nivel de mal afrontamiento y 1 el más bajo).

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Ansiedad	19	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Depresión	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Creencias Desadaptativas	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Presiones	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Desmotivación	14	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Mal Afrontamiento	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se observa que el ítem 74 “Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera” obtuvo la media más alta (2,31 puntos); es decir, que la mayor parte de los docentes manifestó estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con esta afirmación; es decir, los docentes expresaron que algunas veces no disponen de los materiales indispensables para desarrollar su función como lo desearían. La media resultante de este ítem lo sitúa dentro del nivel bajo de estrés por lo que no representa mayor tensión en el docente.

Además, se observa que el ítem 73 “Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas” obtuvo la media más baja (1,55) lo que significa que la mayoría de los maestros respondieron estar “De acuerdo” con esta afirmación; en otras palabras, los docentes manifestaron mantener un adecuado equilibrio entre todos los aspectos de su vida personal.

Finalmente, la media de los ítems 69 “Mis relaciones con los “superiores” son difíciles”, 67 “Las aulas en las que trabajo me resultan acogedoras”, 71 “Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea”, 75 “El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida”, 72 “Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo”, 76 “Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros”, 66 “Me animo fácilmente cuando estoy triste”, 77 “Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales”, 68 “Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo” los sitúa dentro de un nivel bajo de estrés por lo que no representa tensión en los docentes.

4.7. Nivel de estrés en los docentes. La siguiente tabla nos detalla los promedios que alcanzan cada una de las dimensiones:

Tabla 20

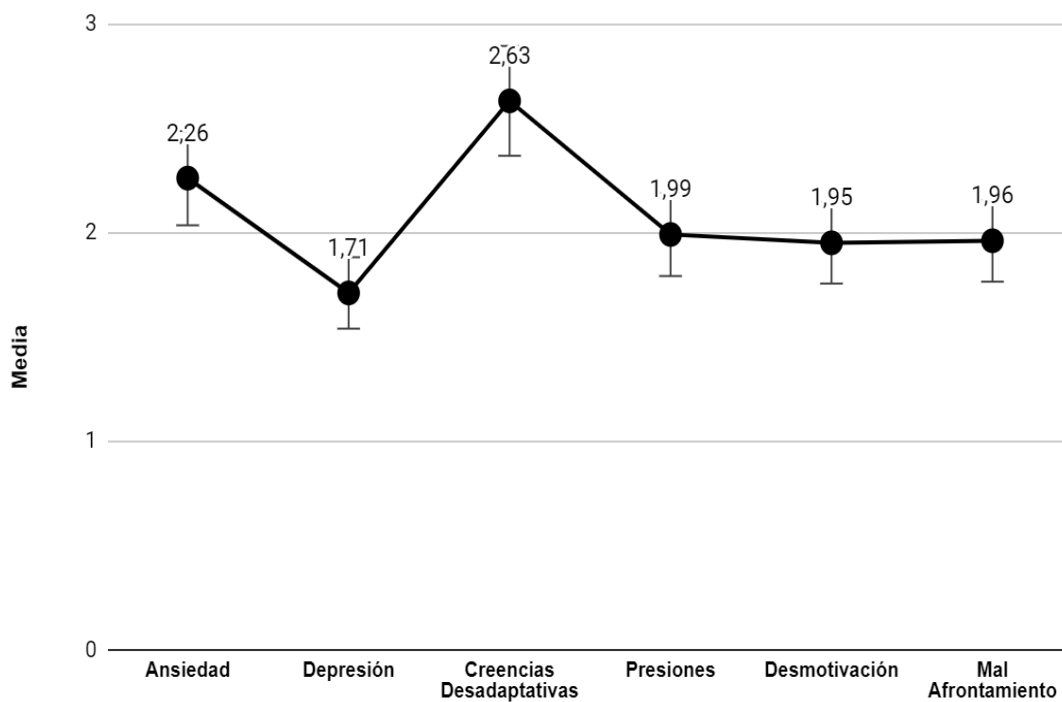
Nivel de estrés de los docentes

Dimensiones		Media
01	Ansiedad	2,26
02	Depresión	1,71
03	Creencias Desadaptativas	2,63
04	Presiones	1,99
05	Desmotivación	1,95
06	Mal Afrontamiento	1,96
Total		2,08

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

Figura 14

Nivel de estrés de los docentes



Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

De acuerdo con los resultados obtenidos, el nivel de estrés docente está representado por una media de 2,08 puntos. Esto lo indica que los maestros presentan un nivel bajo de estrés; sin embargo, la dimensión “Creencias Desadaptativas” es la que requiere mayor atención, pues es la que obtuvo un mayor resultado (2,63). La siguiente tabla muestra un resumen de los resultados por dimensión:

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Ansiedad	19	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Depresión	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Creencias Desadaptativas	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Presiones	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Desmotivación	14	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Mal Afrontamiento	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Estrés	77	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5

Fuente: Elaboración propia.

4.8. Nivel de estrés según variables sociodemográficas

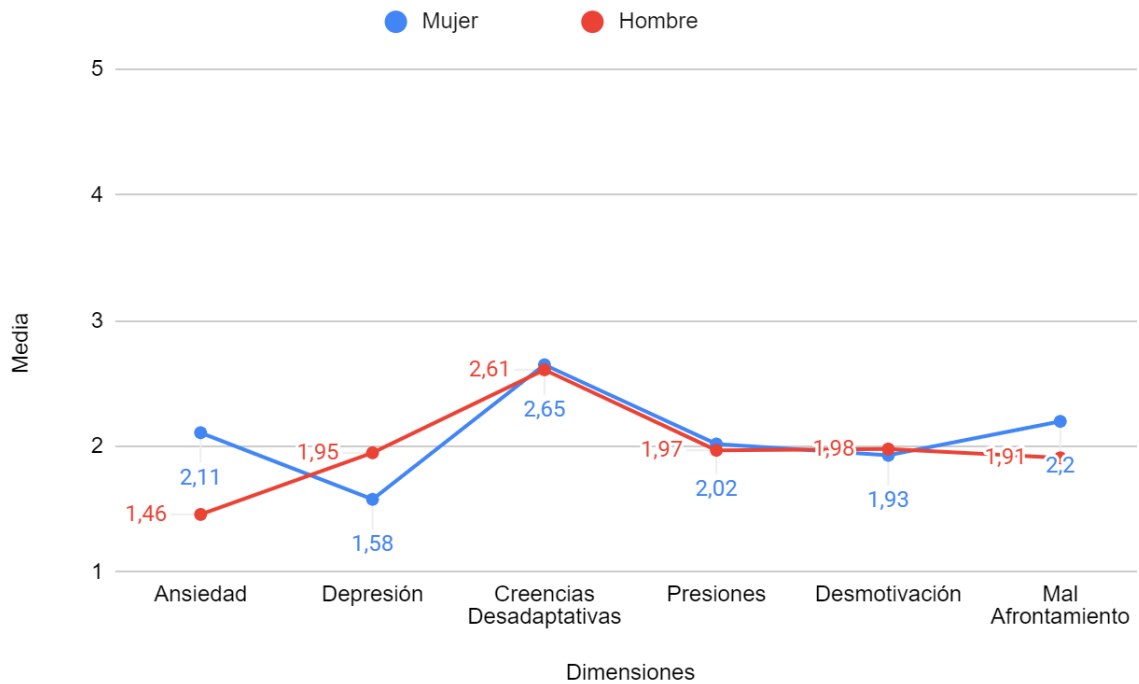
4.8.1. Nivel de estrés según Género de los docentes.

Tabla 21

Medias de la dimensión según Género de los docentes

Dimensiones	Género	
	Mujer Media	Hombre Media
Ansiedad	2,11	1,46
Depresión	1,58	1,95
Creencias Desadaptativas	2,65	2,61
Presiones	2,02	1,97
Desmotivación	1,93	1,98
Mal Afrontamiento	2,20	1,91
Total	2,08	1,98

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Figura 15**Medias de la dimensión según Género de los docentes**

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017".

En la tabla y figura anterior, se observa que un promedio de 2,08 docentes mujeres, de acuerdo a la escala planteada, son las que presentan mayor nivel de estrés que los docentes varones con un promedio de 1,98.

Cabe resaltar que en cuanto a la dimensión Creencias Desadaptativas tanto docentes varones como mujeres se encuentran en un nivel medio de estrés.

4.8.2. Nivel de estrés según Edad de los docentes.

Tabla 22

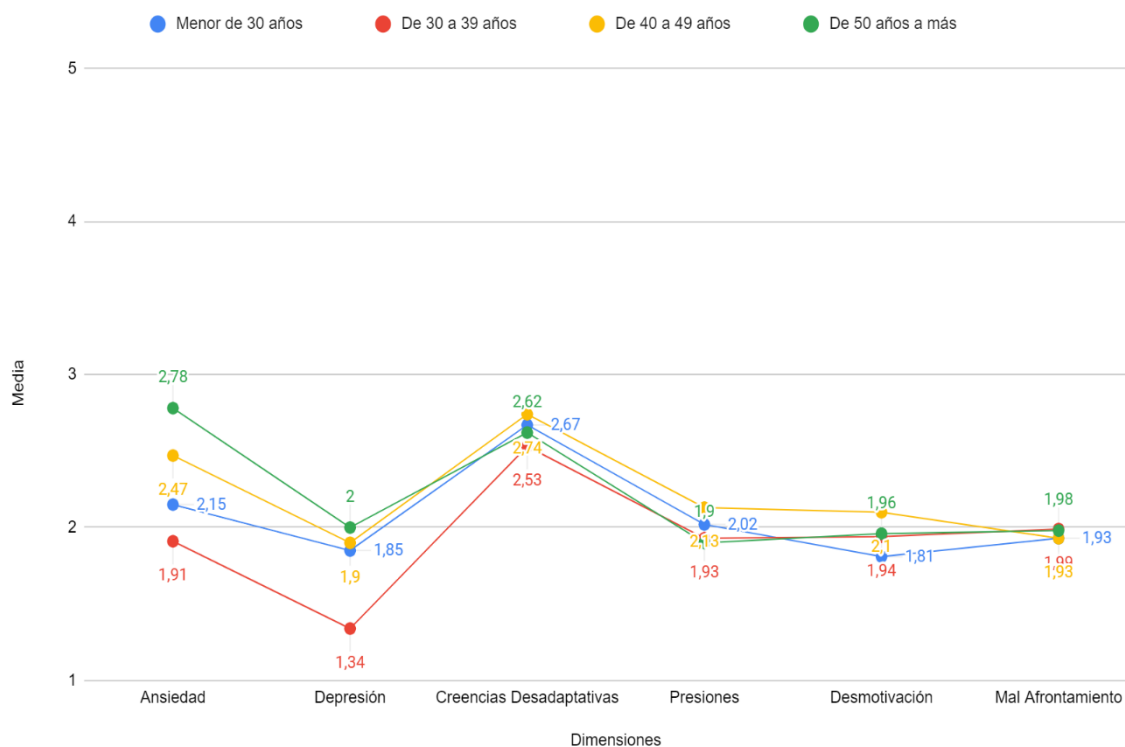
Medias de la dimensión según Edad de los docentes

Dimensiones	Edad			
	Menor de 30 años Media	De 30 a 39 años Media	De 40 a 49 años Media	De 50 años a más Media
Ansiedad	2,15	1,91	2,47	2,78
Depresión	1,85	1,34	1,9	2
Creencias Desadaptativas	2,67	2,53	2,74	2,62
Presiones	2,02	1,93	2,13	1,90
Desmotivación	1,81	1,94	2,1	1,96
Mal Afrontamiento	1,93	1,99	1,93	1,98
Total	2,07	1,94	2,21	2,20

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”

Figura 16

Medias de la dimensión según Edad de los docentes



Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

En la tabla y figura anterior, se observa que los docentes de 40 a 49 años son los que padecen mayor estrés, pues obtuvieron 2,21 de promedio, el más alto puntaje en comparación con las demás categorías.

Por otro lado, los docentes que padecen de menor estrés son aquellos que se encuentran dentro de la categoría de 30 a 39 años.

Es importante destacar que de acuerdo a los resultados obtenidos dentro de esta categoría, los docentes presentan un bajo nivel de estrés.

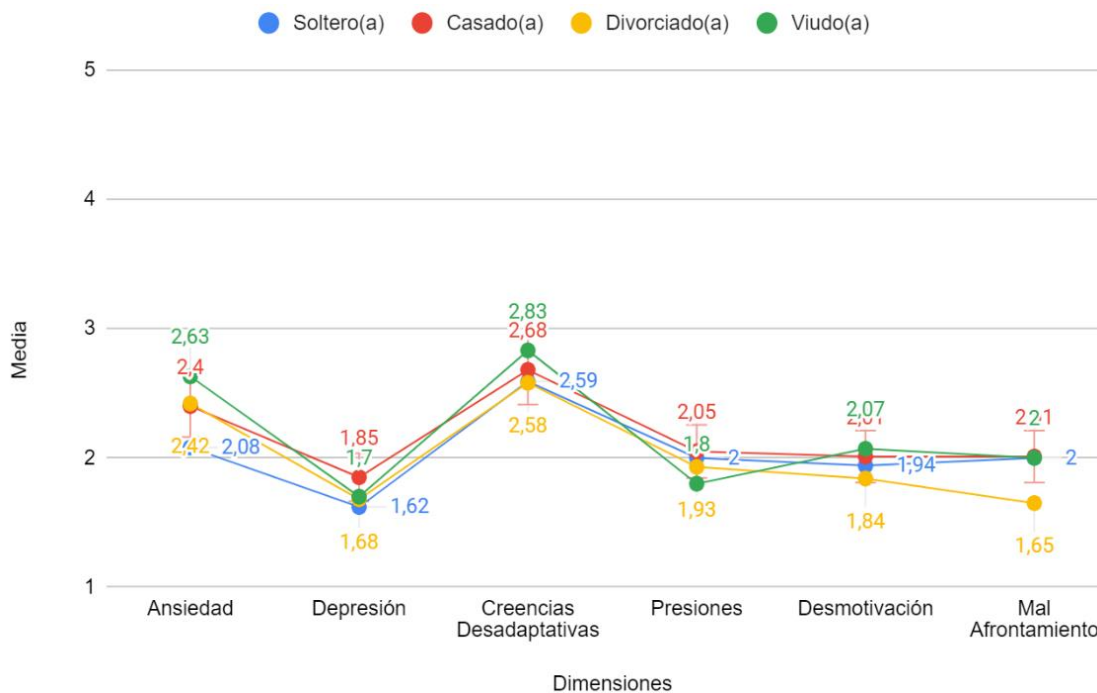
4.8.3. Nivel de estrés según Estado Civil de los docentes.

Tabla 23

Medias de la dimensión según Estado Civil de los docentes

Dimensiones	Estado civil			
	Soltero(a)	Casado(a)	Divorciado(a)	Viudo(a)
	Media	Media	Media	Media
Ansiedad	2,08	2,40	2,42	2,63
Depresión	1,62	1,85	1,68	1,7
Creencias Desadaptativas	2,59	2,68	2,58	2,83
Presiones	2,00	2,05	1,93	1,80
Desmotivación	1,94	2,01	1,84	2,07
Mal Afrontamiento	2,00	2,01	1,65	2
Total	2,04	2,17	2,02	2,17

Fuente: "Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017"

Figura 17**Medias de la dimensión según Estado Civil de los docentes**

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

En la tabla y figura anterior, se observa que la docente de estado civil “viuda” y los docentes casados padecen mayor nivel de estrés, pues obtuvieron 2,17 de promedio, el más alto puntaje en comparación con las demás categorías.

Por otro lado, los docentes que pertenecen a la categoría “divorciados (as)” son los que muestran un menor nivel de estrés en comparación con las demás categorías, pues obtuvieron 2,02 de promedio.

Es importante destacar que, de acuerdo a los resultados obtenidos dentro de esta categoría, los docentes presentan un bajo nivel de estrés.

4.8.4. Nivel de estrés según Años de Experiencia de los docentes.

Tabla 24

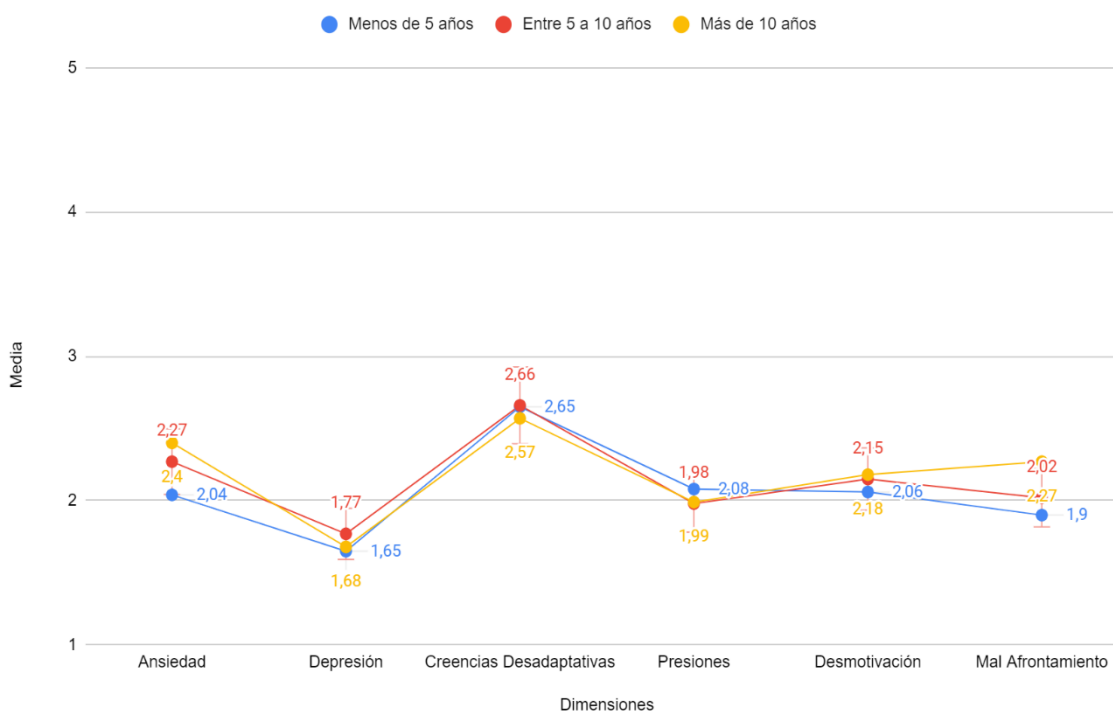
Medias de la dimensión según Años de Experiencia Docente

Dimensiones	Años de experiencia		
	Menos de 5	Entre 5 a 10	Más de 10
	años	años	años
	Media	Media	Media
Ansiedad	2,04	2,27	2,40
Depresión	1,65	1,77	1,68
Creencias Desadaptativas	2,65	2,66	2,57
Presiones	2,08	1,98	1,99
Desmotivación	2,06	2,15	2,18
Mal Afrontamiento	1,90	2,02	2,27
Total	2,06	2,14	2,18

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”

Figura 18

Medias de la dimensión según Años de Experiencia Docente



Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”

En la tabla y figura anterior, se observa que los docentes que cuentan con más de 10 años de experiencia laboral padecen mayor nivel de estrés, pues obtuvieron 2,18 de promedio, el más alto puntaje en comparación con las demás categorías.

Por otro lado, los docentes que cuentan con menos de 5 años de experiencia laboral muestran un menor nivel de estrés en comparación con las demás categorías, pues obtuvieron 2,06 de promedio.

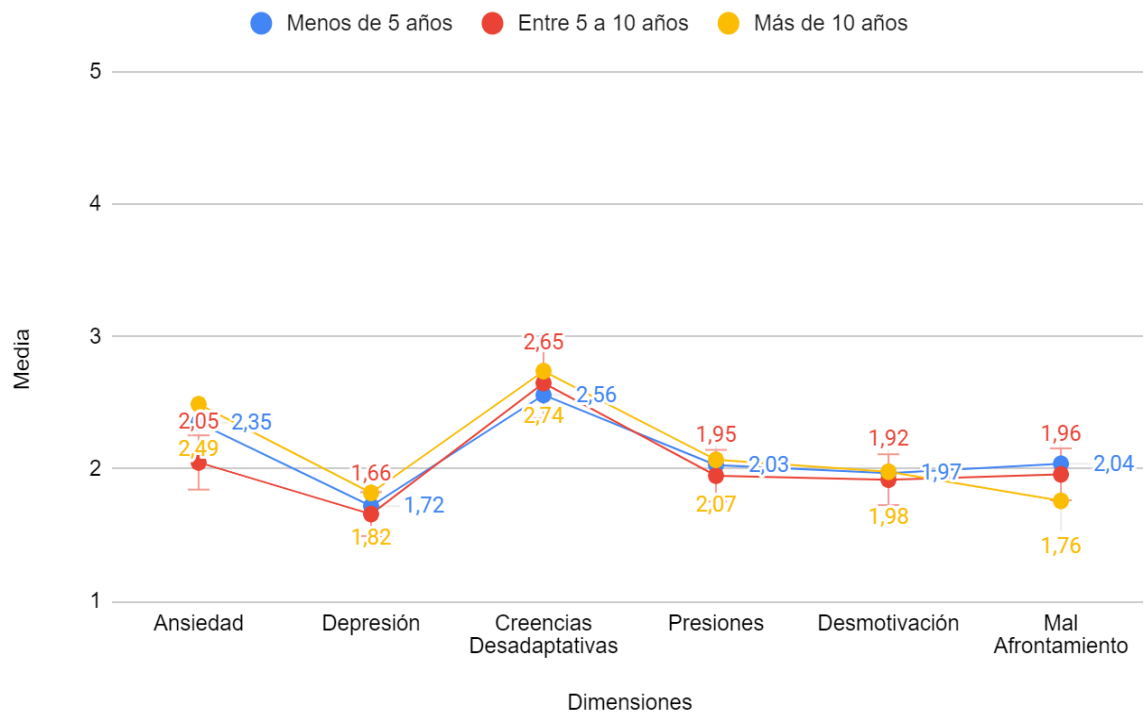
Es importante destacar que, de acuerdo a los resultados obtenidos dentro de esta categoría, los docentes presentan un bajo nivel de estrés.

4.8.5. Nivel de estrés según Años en la Institución Educativa de los docentes.

Tabla 25
Medias de la dimensión según Años en la Institución Educativa

Dimensiones	Años en la institución educativa		
	Menos de 5	Entre 5 a 10	Más de 10
	años	años	años
	Media	Media	Media
Ansiedad	2,35	2,05	2,49
Depresión	1,72	1,66	1,82
Creencias Desadaptativas	2,56	2,65	2,74
Presiones	2,03	1,95	2,07
Desmotivación	1,97	1,92	1,98
Mal Afrontamiento	2,04	1,96	1,76
Total	2,11	2,03	2,14

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Figura 19**Medias de la dimensión según Años en la Institución Educativa**

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”

En la tabla y figura anterior, se observa que los docentes que laboran más de 10 años en la institución educativa padecen mayor nivel de estrés, pues obtuvieron 2,14 de promedio, el más alto puntaje en comparación con las demás categorías.

Por otro lado, los docentes que laboran entre 5 y 10 años en la institución educativa muestran un menor nivel de estrés en comparación con las demás categorías, pues obtuvieron 2,03 de promedio.

Es importante destacar que, de acuerdo a los resultados obtenidos dentro de esta categoría, los docentes presentan un bajo nivel de estrés.

4.8.6. Nivel de estrés según Grado Académico de los docentes.

Tabla 26

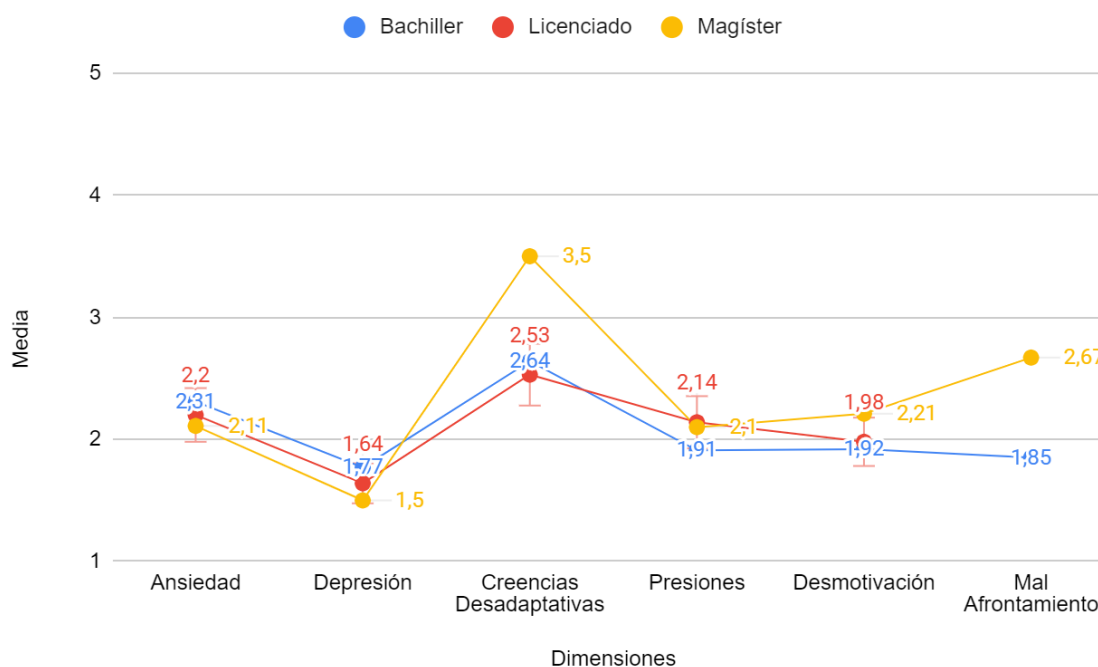
Medias de la dimensión según Grado Académico

Dimensiones	Grado académico de los docentes		
	Bachiller	Licenciado	Magíster
	Media	Media	Media
Ansiedad	2,31	2,20	2,11
Depresión	1,77	1,64	1,50
Creencias Desadaptativas	2,64	2,53	3,50
Presiones	1,91	2,14	2,10
Desmotivación	1,92	1,98	2,21
Mal Afrontamiento	1,85	1,88	2,67
Total	2,07	2,10	2,35

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”

Figura 20

Medias de la dimensión según Grado Académico



Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

En la tabla y figura anterior, se observa que los docentes que cuentan con grado académico magíster padecen mayor nivel de estrés, pues obtuvieron 2,35 de promedio, el más alto puntaje en comparación con las demás categorías.

Por otro lado, los docentes bachilleres muestran un menor nivel de estrés en comparación con las demás categorías, pues obtuvieron 2,07 de promedio.

Es importante destacar que de acuerdo a los resultados obtenidos dentro de esta categoría, los docentes presentan un bajo nivel de estrés.

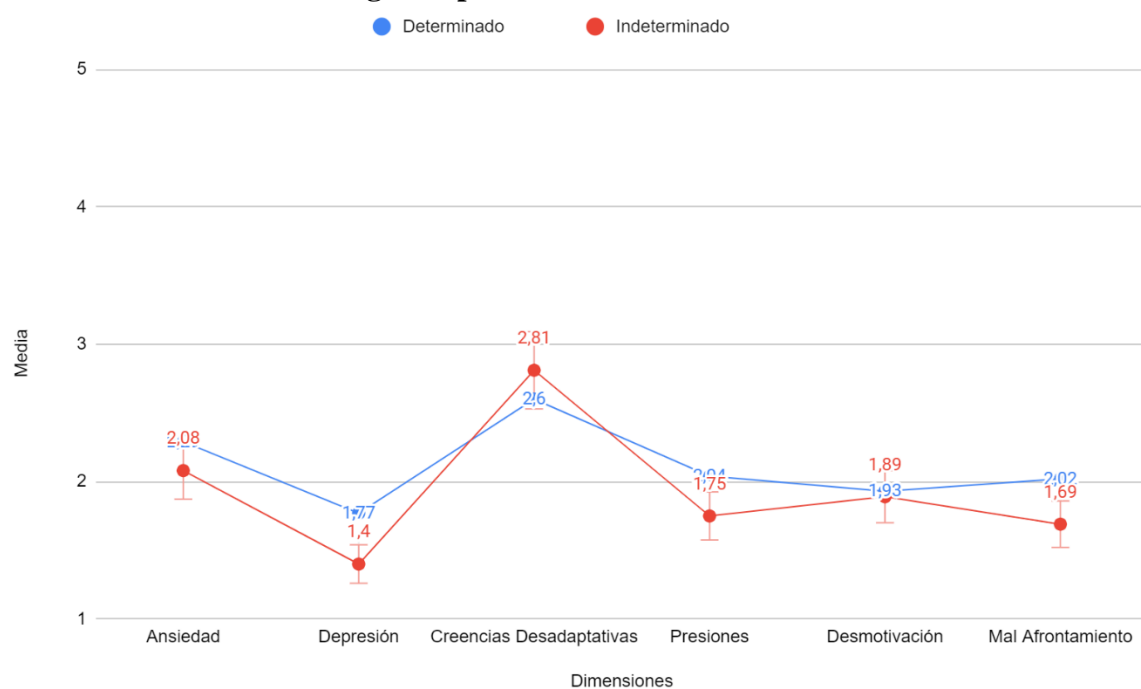
4.8.7. Nivel de estrés según Tipo de contrato de los docentes.

Tabla 27
Medias de la dimensión según Tipo de contrato

Dimensiones	Tipo de contrato	
	Determinado	Indeterminado
	Media	Media
Ansiedad	2,29	2,08
Depresión	1,77	1,40
Creencias Desadaptativas	2,60	2,81
Presiones	2,04	1,75
Desmotivación	1,93	1,89
Mal Afrontamiento	2,02	1,69
Total	2,11	1,94

Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

Figura 21
Medias de la dimensión según Tipo de Contrato



Fuente: “Cuestionario aplicado a los docentes en noviembre de 2017”.

En la tabla y figura anterior, se observa que los docentes que cuentan con contrato determinado padecen mayor nivel de estrés, pues obtuvieron 2,11 de promedio, el más alto puntaje en comparación con los docentes que cuentan con contrato indeterminado.

Por otro lado, los docentes que cuentan con contrato indeterminado muestran un menor nivel de estrés, pues obtuvieron 1,94 de promedio.

Es importante destacar que, de acuerdo a los resultados obtenidos dentro de esta categoría, los docentes presentan un bajo nivel de estrés.

4.9. Discusión de resultados

La presente investigación midió el nivel de estrés de 29 docentes que laboran en el nivel de Primaria de la Institución Educativa “De La Cruz Canoneras”, considerando seis dimensiones según Gutiérrez, Moran, & Sanz (2005) las cuales son: “ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento” (p. 52).

Es relevante considerar la definición de Cuevas y García (2012) sobre el estrés laboral, mencionando que 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”. (p. 15)

Cabe resaltar que cada persona debe conocer el nivel de estrés que puede tolerar, pues como lo menciona Hans Selye citado en Acosta (2008) es necesario una cantidad de estrés, que denominó eutrés para conseguir un rendimiento estimable.

En el presente apartado se describirán, a modo de conclusión, los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones del estrés:

4.9.1. Nivel de estrés por Ansiedad que presentan los docentes. Los resultados manifiestan que los maestros presentan un bajo nivel de estrés causado por ansiedad; es decir, los maestros no recurren al consumo de sustancias para aliviar algún malestar ni se les altera la respiración ante los problemas de trabajo ni los ponen agresivos los problemas laborales.

Sin embargo, se requiere prestar atención a algunos ítems que conforman la dimensión Ansiedad, pues la mayoría de los maestros manifestó estar de acuerdo con los ítems 4 “Me paso el día pensando en cosas del trabajo”, 5 “Me apuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes”, 6 “En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso (a)” y 8 “Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control”

Se concluye que, a pesar de haber obtenido un bajo nivel de estrés causado por ansiedad, los maestros ocupan gran parte de su tiempo pensando en las actividades institucionales y

académicas que exige la institución educativa y que, probablemente, no les permita actuar con tranquilidad durante la ejecución de las tareas laborales.

4.9.2. Nivel de estrés por Depresión que presentan los docentes. Los resultados manifiestan que los maestros presentan un bajo nivel de estrés causado por depresión; es decir, los maestros no se sienten tristes con más frecuencia de lo normal tampoco ven el futuro sin ilusión alguna.

La mayoría de los docentes afirmaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado “Siento que los problemas en el trabajo me debilitan”, pues este ítem es el que obtuvo mayor puntaje.

Se concluye que la media de todos los ítems que conforman esta dimensión se encuentra en un bajo nivel de estrés por lo que no generan mayor tensión en el maestro.

4.9.3. Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas que presentan los docentes. Los resultados manifiestan que los maestros presentan un nivel medio de estrés causado por creencias desadaptativas; es decir, los maestros sienten que no es motivador su salario y que, la sociedad desvaloriza su quehacer. Además, la mayoría afirma que los padres de familia o tutores no son responsables de la educación de sus hijos.

Requieren de atención los ítems 33 “El salario del profesor es muy poco motivador”, 38 “La política educativa pide mucho a cambio de poco”, 40 “La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable” y 41 “La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar”.

Por otro lado, la mayoría de los maestros afirmaron estar en total desacuerdo con el enunciado “Me pagan por enseñar no por formar personas”, pues este ítem es el que obtuvo menor puntaje dentro de esta dimensión.

Se concluye que, las razones por las que los docentes presentan un nivel medio de estrés causado por creencias desadaptativas tienen relación con la valorización de la sociedad por la carrera docente, irresponsabilidad y falta de compromiso de los padres de familia por la educación de sus hijos(as) y el insuficiente salario lo que puede generar malestar en el docente.

4.9.4. Nivel de estrés por Presiones que presentan los docentes. Los resultados manifiestan que los maestros presentan un bajo nivel de estrés causado por presiones; es decir, los maestros afirman que en sus clases se mantiene un agradable clima de trabajo y que los estudiantes siguen las indicaciones emitidas por ellos sin mayor complicación.

Requiere de atención el ítem 47 “Acabo las jornadas de trabajo extenuado”, pues obtuvo la media más alta.

Por otro lado, se observa que el ítem 51 “A veces trato de eludir responsabilidades” obtuvo la media más baja

Se concluye que, a pesar de haber obtenido un bajo nivel de estrés causado por presiones, el ítem que requiere atención es “Acabo las jornadas de trabajo extenuado” lo que indica que las diferentes actividades académicas e institucionales generan agotamiento físico y emocional en el docente.

4.9.5. Nivel de estrés por Desmotivación que presentan los docentes. Los resultados manifiestan que los maestros presentan un bajo nivel de estrés causado por desmotivación; pues los docentes afirman que no han perdido la motivación por la enseñanza, consideran la actualización profesional un aspecto imprescindible, no les parece monótono su trabajo y no están distanciados del ideal de profesor con el que comenzaron a ejercer.

Requiere de atención el ítem 64 “Los malos momentos personales de los alumnos me afectan”, pues obtuvo la media más alta.

Se concluye que, a pesar de haber obtenido un bajo nivel de estrés causado por desmotivación, el ítem que requiere atención es “Los malos momentos personales de los alumnos me afectan” lo que indica que los conflictos personales de los estudiantes generan malestar en el docente.

4.9.6. Nivel de estrés por Mal Afrontamiento que presentan los docentes. Los resultados manifiestan que los docentes presentan un bajo nivel de estrés causado por mal afrontamiento; es decir, la mayoría de los maestros manifiestan que sus relaciones sociales fuera de la institución educativa (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas, que las relaciones con sus “superiores” no son difíciles y que resuelven con facilidad los problemas del trabajo.

Requiere de atención el ítem 74 “Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera”, pues obtuvo la media más alta.

Se concluye que, a pesar de haber obtenido un bajo nivel de estrés causado por mal afrontamiento, el ítem que requiere atención es “Dispongo de los medios necesarios para ejercer

mi labor como yo quisiera” lo que indica que los docentes no disponen de los materiales indispensables para desarrollar su función como lo desean.

4.9.7. Nivel de estrés que presentan los docentes. Los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones evidencian que los maestros que laboran en el nivel Primaria del colegio De La Cruz Canonesas presentan un bajo nivel de estrés; sin embargo, la dimensión “Creencias Desadaptativas” presentó un nivel medio de estrés, a diferencia de las demás dimensiones.



Conclusiones

Primera. Los maestros del nivel de Primaria de la institución educativa De La Cruz Canonesas presentan un bajo nivel de estrés. Se concluye que la dimensión Creencias Desadaptativas presenta un nivel medio de estrés. Por el contrario, la dimensión Ansiedad es la que presenta menor nivel de estrés.

Segunda. Según los resultados de la dimensión Ansiedad, el nivel de estrés que muestran los docentes del nivel de Primaria en estudio es bajo. Se concluye que este factor de estrés no genera malestar en el desempeño laboral del maestro. Sin embargo, los ítems que requieren atención son “Me paso el día pensando en cosas del trabajo” y “Debería de actuar con más calma en las tareas laborales”.

Tercera. Según los resultados de la dimensión Depresión, el nivel de estrés que muestran los docentes del nivel de Primaria en estudio es bajo. Se concluye que este factor de estrés no genera malestar en el desempeño laboral del maestro. Asimismo, no existe un ítem que requiera de mayor atención, sin embargo, la mayoría de los docentes respondieron estar “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” con el ítem “Siento que los problemas en el trabajo me debilitan”.

Cuarta. Según los resultados del factor Creencias Desadaptativas, el nivel de estrés que muestran los docentes del nivel de Primaria en estudio es medio. Los ítems que requieren atención son “Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo”, “El salario del profesor es muy poco motivador” y “La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar”.

Quinta. Según los resultados del factor Presiones, el nivel de estrés del nivel de Primaria en estudio es bajo. Se concluye que este factor de estrés no genera malestar en el desempeño laboral del maestro, sin embargo, el ítem que requiere atención es “Acabo las jornadas de trabajo extenuado”.

Sexta. Según los resultados del factor Desmotivación, el nivel de estrés que muestran los docentes del nivel de Primaria en estudio es bajo. El ítem que requiere atención es “Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el cansancio”.

Séptima. Según los resultados del factor Mal Afrontamiento, el nivel de estrés que muestran los docentes del nivel de Primaria en estudio es bajo. Los ítems que requieren atención son “La organización de la institución educativa me parece buena” y “Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera”, pues la mayoría de los docentes mencionó estar en desacuerdo con las afirmaciones antes indicadas.

Octava. En general, los docentes varones presentan menores niveles de estrés que las docentes mujeres. Cabe resaltar que en cuanto a la dimensión Creencias Desadaptativas tanto maestros varones como mujeres se encuentran en un nivel medio de estrés.

Novena. En general, los docentes que tienen entre 30 y 39 años tienen menores niveles de estrés. Sin embargo, la dimensión que requiere mayor atención para este grupo es “Mal Afrontamiento”, pues obtuvo el mayor promedio.

Décima. Los docentes solteros, los maestros con menos de 5 años de experiencia, los licenciados y los que cuentan con contrato indeterminado presentan un menor nivel de estrés en comparación con las demás categorías.

Décima primera. Existe una diferencia de 0,18 entre el promedio del nivel de estrés de los docentes que laboran más de 10 años en la institución educativa y los que cuentan con menos de 5 años trabajando en ella, siendo los primeros los que presentan mayor nivel de estrés.

Recomendaciones

Al colegio De La Cruz Canonesas y su grupo docente de primaria:

- A. Si bien el resultado afirma que los docentes presentan un nivel bajo de estrés en cuanto a las 6 dimensiones que lo conforman, se sugiere continuar promoviendo actividades que permitan un buen clima laboral entre los docentes, coordinadores, personal administrativo y de servicio tal como lo menciona Valentín Martínez (2003) en el artículo “Estrés y ansiedad en los docentes”. Esto contribuirá a reducir los niveles de estrés, materia de estudio de la presente investigación.
- B. El nivel de estrés por Ansiedad y por Presiones de los docentes es bajo, sin embargo, los ítems “Me paso el día pensando en cosas del trabajo” y “Acabo las jornadas de trabajo extenuado”, respectivamente, requieren de especial atención, pues la mayoría de los docentes afirmaron “Estar de acuerdo” con ellos. Por ello, se sugiere que los responsables del nivel de Primaria organicen equitativa y adecuadamente la distribución de horarios y la carga laboral de cada maestro. Lo antes mencionado es respaldado por Comín, De la fuente, & Gracia (2011) en su publicación “El estrés y el riesgo para la salud”.
- C. Se propone, tal como lo menciona Valentín Martínez (2003) en el artículo “Estrés y ansiedad en los docentes”, que la institución educativa brinde espacios de sano esparcimiento o periodos de descanso durante las vacaciones de los estudiantes con la finalidad de reducir los riesgos de padecer de estrés. Pues, por ejemplo, el nivel de estrés por Depresión de los docentes es bajo, sin embargo, el ítem “Siento que los problemas del trabajo me debilitan” requiere de especial atención, ya que la mayoría de los docentes afirmaron “Estar de acuerdo” con él.
- D. Para la Unesco (2004), los primeros educadores de los niños son los padres de familia por lo que el hogar es el espacio de aprendizaje por excelencia y la escuela viene a "continuar y fortalecer con su conocimiento especializado lo que la familia ha iniciado y continúa realizando". Sin embargo, podemos afirmar que muchas familias no se comprometen con el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus hijos que conlleva a los docentes a padecer mayor riesgo de estrés.

El nivel de estrés de los docentes en cuanto a la dimensión Creencias Desadaptativas es medio, pero el ítem “La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar” requiere de atención especial; por ello, se sugiere a la institución educativa organizar escuelas de padres con la finalidad de informarles sobre la importancia que tiene la familia en el éxito escolar de los estudiantes.

- E. “El salario del profesor es muy poco motivador” es uno de los ítems que requieren de atención con respecto a la dimensión Creencias Desadaptativas, pues la mayoría de los docentes afirmaron “Estar de acuerdo” con él. Ante ello, se recomienda a la institución educativa evaluar el salario del docente para una posible incrementación y fortalecer la función del maestro a través de una compensación salarial que considere su desempeño. De esta manera se fortalece la motivación extrínseca, la cual es inducida por elementos externos al sujeto, según lo menciona la revista española Up Spain.
- F. “Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el cansancio” y “Los malos momentos personales de los alumnos me afectan” son los ítems que requieren de mayor atención dentro de la dimensión “Desmotivación”, a pesar de que esta presenta un nivel bajo de estrés. Ante ello, se les recomienda a los docentes encontrar estrategias que les permitan sobrellevar situaciones que le puedan generar mayor tensión. Por ejemplo, Raúl Politi (2012) recomienda mantener un adecuado nivel de vitaminas y minerales, evitar la sobre alimentación, practicar ejercicios de respiración y meditación, etc.
- G. Según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa; por lo tanto, se recomienda impulsar la actualización docente. Esto le permitirá al maestro indagar acerca de nuevos métodos de aprendizaje e investigaciones científicas en el área de la educación y la pedagogía; asimismo, se sentirán más valorados y apreciados por la institución educativa en la que se desempeñan.

Referencias Bibliográficas

Acosta (2008). *Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho*. Barcelona, España: Bresca Editorial SL.

Adolfo, G. (2002). *Estrés: desarrollo histórico y definición*. Recuperado 26 febrero, 2020, de https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/1/1/279/c.pdf

Amarís, M., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2012). *Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico*. Redalyc. Vol. 30 (1), 145. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>.

Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Recuperado 15 enero, 2020, de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/431/359>

Avello, R., Rodríguez, M., Rodríguez, P., Sosa, D., Companioni, B., & Rodríguez, R. (2019, enero). *¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?* Recuperado 19 enero, 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010

Calvete, E. y Villa, A. (1999). *Estrés y Burnout docente: Influencias de variables cognitivas*. Revista de Educación, 319, 291 -303

Castro, Patricia del Pilar. (2008). *El estrés docente en los profesores de Escuela Pública (tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Chávez, R. (2016, 9 diciembre). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - Perú 2015*. Recuperado 2 marzo, 2020, de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7815>

Chiavenato Idalberto (2007), *Administración de recursos humanos*. Octava edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional.

Cladellas, R., Castelló, A., & Parrado, E. (2018). *Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual*. Salud Pública, 54.

Comín, E., De la Fuente, I. & Gracia, A. (2011). *El estrés y el riesgo para la salud*. Barcelona, España: Editorial MAZ. Recuperado de <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

Contreras Romero, G., Veytia López, M., & Huitrón Bravo, G. (2009a, enero). *Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios*. Recuperado 14 enero, 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/291/29111983013.pdf>

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. 2000. *Research on Work Related Stress*. European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000.

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.

Davis, S., & Palladino, J. (2008). *Psicología*. México: Prentice Hall.

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Recuperado 17 enero, 2020, de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Del Pilar, Rocío. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo – Perú 2015 (tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

Del Pozo, Araceli. (2000) «Repercusiones de la depresión de los docentes en el ámbito escolar». Revista Complutense de Educación, vol.11,Nº1,pp.85-103.Fechadeconsulta:05/05/2007.

Díaz-Azuara, S., Fierro-Santillán, C. y Tobón, S. (2018). *Aplicación de un e-cuestionario de eustrés y distrés académicos socioformativos en estudiantes de educación media superior*. E utopía, 11(28), 22-28.

Esteve, J. M. (1999c): *Teachers Confronted with Social and Educational Changes*, en NIEMI, H. (Ed.): *Moving Horizons in Education*, pp. 141-168 (Helsinki, Helsinki University Press).

Extremera, N., Rey L. y Pena, M. (2010) *La Docencia Perjudica Seriamente La Salud; Análisis de los síntomas asociados al estrés docente*. Boletín de Psicología, No. 100 - 43-54 Malaga - Madrid

Fernández, A. (1999): *El estrés: aspectos básicos y de intervención*, en Fernández-Abascal, E. G. y Palmero, F. (coords.): *Emociones y salud*, Barcelona, Ariel.

Forbes. (20 de marzo de 2015). *Diferencias entre el estrés y la presión del trabajo*. Gestión, pág. 1.

Freire-Garabal, M. (2011). *El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores*. En J. Gómez (2011, 10 de agosto), Diario La Voz de Galicia. es. de http://www.lavozdegalicia.es/santiago/2011/08/10/0003_201108S1_0C3991.htm

Gómez, A. (2009). *El estrés del docente desde la perspectiva médico-laboral*. Consellería de Cultura Educación y Ciencia. Recuperado de: <http://www.estres.edusanluis.com.ar/2009/08/estres-y-ansiedad.html>

Gómez, R., Guerrero, E., & González, P. (2014). *Síndrome de burnout docente. Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales*. DIALNET, 84-85.

Gutiérrez, 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.

Labrador, F. (2009). *Estrés: trastornos psicofisiológicos*. Madrid: Eudema.

Llaneza, J. (2006). *Ergonomía y Psicología aplicada*. Valladolid: Lex Nova.

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

Martínez, E., y Díaz, D. (2007). *Una aproximación psicosocial al estrés escolar*. Educación y Educadores, 10(2). Consultado el 20 de julio de 2019, de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/687>

Martínez, M. & Nelson, D. (2011). *Trastornos de ansiedad*. Revista Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría, 44 (3). Recuperado desde: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revneuneupsi/nnp-2011/nnp113d.pdf>

Martínez, V. (2003). *Estrés y ansiedad en los docentes*. Recuperado 15 enero, 2020, de file:///C:/Users/dayan/Downloads/Dialnet-EstresYAnsiedadEnLosDocentes-499144.pdf

Melgosa, J. (1995). *¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.

National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). *Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades*. Recuperado de <http://www.cdc.gov/niosh/pubs/>

Naranjo Pereira, M. L. (2009). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo*. Revista Educación, 174.

Novoa, Socorro. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio san José de Monterrico (tesis de maestría)*. Universidad de Piura, Lima.

Oramas, Arlene. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria (tesis de doctorado)*. Instituto Nacional de Escuela de Trabajadores. La Habana, Cuba.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. 2.

Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, 3, 3-4.

Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS*. Contextualización, práctica y literatura de apoyo, 6(6), 53-56.

Organización Mundial de la Salud (2014). *La organización del trabajo y el estrés*. 1

Organización Mundial de la Salud (2017). *Depresión. Hablemos*. 1.

Otero, V. (2003). *Estrés y ansiedad en los docentes*. Recuperado 28 febrero, 2020, de <file:///C:/Users/dayan/Downloads/Dialnet-EstresYAnsiedadEnLosDocentes-499144.pdf>

De Pages, E., & Reñé, A. (2008). *Cómo ser docente y no morir en el intento: Técnicas de concentración y relajación en el aula*. Barcelona, España: Editorial Graó.

Parihuamán, Martín. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50 del distrito de Chulucanas - Morropón - Piura (tesis de maestría)*. Universidad de Piura, Piura.

Peiró, José María. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Valencia, España: Universitat de Valencia.

Polít, R. (2002). *El manejo del estrés y el hexágono vital*. Buenos Aires: Kier.

Ramírez, P. (2015). *La prisa como estilo de vida*. El País, 4.

Rodríguez, G. (2013). *La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario*. Recuperado 15 enero, 2020, de <file:///C:/Users/dayan/Downloads/Dialnet-PressureAsAStressFactorInTheAdvertisingWorkEnviron-4784643.pdf>

Romero, E. (2014). *El bienestar de los docentes: Guía para controlar el estrés y sentirse bien personal y profesionalmente*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.

Sánchez, C. (2017). *Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia (trabajo de grado)*. Universidad militar Nueva Granada, Bogotá.

Sandoval, J. y Unda, S. (2004). *Síndrome de desgaste profesional en profesores de bachillerato del Estado de México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Sauñe, W., Bendejú, C., & Oscoco, O. (2012). *Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano*. Recuperado 9 enero, 2020, de <file:///C:/Users/dayan/Downloads/139-Articulo%20Original-560-1-10-20190808.pdf>

Silva, C., Quintana, R., Jiménez, O., & Rivera, C. (2005). *Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile*. Tesis, Escuela de Enfermería, Universidad Bío-Bío.

Subsecretaría de Salud Pública. (2013). *Depresión en personas de 15 años y más*. Recuperado 14 enero, 2020, de <http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2016/04/GUIA-CLINICA-DEPRESION-15-Y-MAS.pdf>

Tarradellas, J. (2008). *Stop al Estrés*. Mc Mutual, 18.

UNESCO. (2004). *Participación familiar en la educación infantil latinoamericana*. Santiago de Chile: Oficina Regional para la educación de América Latina y el Caribe/UNESCO.

Up Spain. (s.f.). *La motivación laboral: ¿qué es y cómo implementarla?* [Publicación en un blog]. Recuperado 15 enero, 2020, de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

Virues, R. A. (2005, 25 de mayo). *Estudio sobre ansiedad*.
Revista *Psicologia Cientifica.com*, 7(8). Disponible en:
<http://www.psicologiaincientifica.com/ansiedad-estudio>

Zapata, S. (2012). *El síndrome de Burnout y los trabajadores sociales municipales: un acercamiento*. Iquique: Ediciones Campus.



Apéndices





Apéndice A:

Docentes del colegio De La Cruz Canonesas que aplicaron el cuestionario de la investigación.

Institución Educativa	Sujetos	Varones	Mujeres	Total
“De La Cruz Canonesas”	Profesores	14	15	29

Apéndice B:
Escala Tipo Likert

Denominación	Escala/Valor
“Total desacuerdo (TD)”	1
“En desacuerdo (ED)”	2
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NI)”	3
“De acuerdo (DA)”	4
“Total acuerdo (TA)”	5

Apéndice C:

Escala de evaluación de instrumento

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Ansiedad	19	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Depresión	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Creencias Desadaptativas	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Presiones	10	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Desmotivación	14	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5
Mal Afrontamiento	12	1 a 2,5	2,6 a 3,9	4 a 5



Anexos





Anexo N° 01
Matriz General de investigación

Tema	Problema	Objetivos	Variable	Metodología
Nivel de estrés de los docentes	¿Cuál es el nivel de estrés de los docentes de la Institución Educativa “De La Cruz Canonesas”?	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de estrés de los docentes de la Institución Educativa “De La Cruz Canonesas”</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar el nivel de estrés por Ansiedad de los docentes. ● Identificar el nivel de estrés por Depresión de los docentes. ● Identificar el nivel de estrés por Creencias Desadaptativas de los docentes. ● Identificar el nivel de estrés por Presiones de los docentes. ● Identificar el nivel de estrés por Desmotivación de los docentes. ● Identificar el nivel de estrés por Mal Afrontamiento de los docentes. 	Estrés docente	<p>Paradigma: Positivista</p> <p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Descriptivo simple</p> <p>Muestra: 29 docentes de primaria</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Escala ED - 6</p>

Anexo N° 02
Clasificación de las dimensiones del cuestionario escala ED-6

Dimensión	Ítems
Factor ansiedad	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.
	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.
	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.
	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.
	Me apuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.
	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.
	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.
	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.
	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.
	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.
	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.
	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.
	Hay tareas laborales que afronto con temor.
	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.
En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me hacen sudar.	

	Los problemas laborales me ponen agresivo (a).
	Pierdo fácilmente la paciencia con las situaciones laborales.
	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.
	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.

Dimensión	Ítems
Factor depresión	A menudo siento ganas de llorar.
	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.
	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.
	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.
	Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos.
	Tengo la sensación de estar desmoronándome.
	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.
	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.
	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.
	A veces pienso que el mundo es una bazofia.

Dimensión	Ítems
Factor creencias desadaptativas	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos estudiantes.
	Me pagan por enseñar no por formar personas.
	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.
	El salario del profesor es muy poco motivador.
	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.
	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.
	Incluir alumnos con trastornos de aprendizaje y conducta en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.
	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.
	La política educativa pide mucho a cambio de poco.
	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.
	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.
	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.

Dimensión	Ítems
Factor presiones	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.
	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.
	En mis clases hay buen clima de trabajo.
	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.
	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.
	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.
	Se me hace muy duro terminar la clase.
	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.
	Me siento desbordado por el trabajo.
	A veces trato de eludir responsabilidades.

Dimensión	Ítems
Factor desmotivación	Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.
	Me siento fatigado por este trabajo.
	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.
	Estoy lejos de la autorrealización laboral.
	He perdido la motivación por la enseñanza.
	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.

	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.
	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.
	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.
	Los padres me valoran positivamente como profesor.
	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.
	El trabajo me resulta monótono.
	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan.
	Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.

Dimensión	Ítems
Factor mal afrontamiento	Me animo fácilmente cuando estoy triste.
	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.
	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.
	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.
	La organización de la institución educativa me parece buena.
	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.
	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.
	Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.

	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.
	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.
	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.
	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.

Anexo N° 03:
Instrumento de recolección:
Cuestionario escala ED - 6

INFORMACIÓN GENERAL:

● **Sexo:**

Femenino () Masculino ()

● **Edad:**

< 30 años () 30 a 39 años () 40 a 49 años () 50 años a más ()

● **Estado civil:**

Soltero () Casado () Divorciado ()

● **Años de experiencia docente:**

Menos de 5 () 5 a 10 () Más de 10 ()

● **Años en la institución educativa:**

Menos de 5 () 5 a 10 () Más de 10 ()

● **Grado académico:**

Bachiller () Licenciado () Magister () Doctor ()

● **Tipo de contrato:**

Determinado () Indeterminado ()

INSTRUCCIONES:

A continuación, Ud. encontrará una serie de afirmaciones a las que deberá responder indicando su desacuerdo o acuerdo con la afirmación, en una escala del 1 al 5 así:

- “1” o “TD” : Total desacuerdo
- “2” o “ED” : En desacuerdo
- “3” o “NI” : Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- “4” o “DA” : De acuerdo
- “5” o “TA” : Total acuerdo

Es importante considerar que no existen respuestas correctas o incorrectas. Estas son anónimas y confidenciales.

N°	PREGUNTA	TD	ED	NI	DA	TA
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1	2	3	4	5
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) 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 apuro 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 perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	1	2	3	4	5
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5

12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20	A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24	Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos.	1	2	3	4	5

25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	1	2	3	4	5
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	1	2	3	4	5
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29	A veces pienso que el mundo es una bazofia.	1	2	3	4	5
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos estudiantes.	1	2	3	4	5
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36	Incluir alumnos con trastornos de aprendizaje y conducta en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5

39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.	1	2	3	4	5
44	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48	Se me hace muy duro terminar la clase.	1	2	3	4	5
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5

52	Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	1	2	3	4	5
53	Me siento fatigado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	1	2	3	4	5
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61	Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
63	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan.	1	2	3	4	5

65	Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.	1	2	3	4	5
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3	4	5
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	1	2	3	4	5
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	1	2	3	4	5
69	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
70	La organización de la institución educativa me parece buena.	1	2	3	4	5
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3	4	5
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
73	Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4	5
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	1	2	3	4	5
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4	5
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	2	3	4	5