



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL COLEGIO SAN JOSÉ DE MONTERRICO

Socorro Novoa-Chapilliquén

Piura, febrero de 2016

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa

Socorro, N. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.



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

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

SOCORRO MARCELA NOVOA CHAPILLIQUÉN

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS DE LOS DOCENTES
DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL COLEGIO SAN
JOSÉ DE MONTERRICO**



**UNIVERSIDAD DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN TEORÍAS Y GESTIÓN EDUCATIVA**

2016

APROBACIÓN

La tesis titulada “*Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*” presentada por la Licda. Socorro Marcela Novoa Chapilliquén, 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. Carmen Landívar de Colonna y sustentada el 26 de febrero de 2016 ante el tribunal integrado por

.....
Presidente

.....
Informante

.....
Secretario

DEDICATORIA

A mi esposo Juan Fernando, por su apoyo incondicional para alcanzar las metas que me he fijado y alentarme a seguir avanzando en mis logros profesionales.

A mi hija Ana Marcela, que es la mayor motivación de mi existencia e ilumina con su alegría e inocencia todos los días de mi vida.

A mis padres, hermanos y sobrinos, por su entusiasmo para apoyarme y facilitarme la dedicación a este importante proyecto.

AGRADECIMIENTOS

Mi sincero y profundo reconocimiento:

A la Universidad de Piura, por su contribución a la mejora de la educación en el país y, en particular, al cuerpo docente de la facultad de Ciencias de la Educación.

A la directora del Colegio San José de Monterrico, Sra. Eliana Yamashiro, y al grupo docente del nivel Secundaria, por su sincero apoyo en la aplicación del instrumento de investigación.

A los profesores Dr. Marcos Zapata Esteves y Mgtr. Carmen Landívar de Colonna, por su permanente orientación en la conceptualización, investigación y aprendizaje en este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<u>Pág.</u>
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Caracterización de la problemática	3
1.2. Problema de investigación	4
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos de la investigación	5
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Hipótesis de investigación	6
1.6. Antecedentes de estudio	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	15
2.1. Definición de estrés	15
2.1.1. El <i>Burnout</i>	18
2.1.2. Los estresores (estímulo)	20
2.2. Factores que determinan el estrés	23
2.2.1. Factor ansiedad	23
2.2.2. Factor depresión	23
2.2.3. Factor creencias desadaptativas	23
2.2.4. Factor presiones	24
2.2.5. Factor desmotivación	24
2.2.6. Factor mal afrontamiento	24
2.3. Mecanismos para afrontar el estrés	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	27
3.1. Tipo de investigación	27
3.2. Sujetos de la investigación	28

3.3. Plan de acción de investigación	29
3.4. Categorías y subcategorías de investigación	30
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información	31
3.6. Procedimiento de organización y análisis de resultados	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	33
4.1. Contexto y sujetos de investigación	33
4.1.1. Descripción del contexto de investigación	33
4.1.2. Descripción de los sujetos de investigación	33
4.2. Proceso de investigación	34
4.2.1. Diagnóstico de la problemática	34
4.2.2. Aplicación del instrumento de investigación	34
4.3. Resultados de la investigación	34
4.3.1. Análisis descriptivo de las variables socio demográficas	34
4.3.1.1. Género	35
4.3.1.2. Edad	35
4.3.1.3. Estado civil	36
4.3.1.4. Experiencia docente	36
4.3.1.5. Años en la institución	37
4.3.1.6. Nivel de estudios	38
4.3.1.7. Tipo de contrato	39
4.3.2. Análisis conjunto de variables socio demográficas	40
4.3.3. Análisis para las dimensiones del estrés	44
4.3.3.1. Ansiedad	44
4.3.3.2. Depresión	46
4.3.3.3. Creencias desadaptativas	48
4.3.3.4. Presiones	50
4.3.3.5. Desmotivación	52
4.3.3.6. Mal afrontamiento	54
4.3.3.7. Resumen de las dimensiones	57
4.3.3.8. Dimensiones del estrés según género	63
4.3.3.9. Dimensiones del estrés según tipo de contrato	64
4.3.3.10. Dimensiones del estrés según nivel de estudios	66
4.3.3.11. Dimensiones del estrés según edad de los docentes	67
4.3.3.12. Dimensiones del estrés según el estado civil de los docentes	69
4.3.4. Clasificación del estrés para el docente.	70
4.3.5. Diagnóstico de los factores que inciden en el estrés docente	71
4.3.5.1. Análisis por preguntas Dimensión ansiedad	73

4.3.5.2. Análisis por preguntas Dimensión depresión	75
4.3.5.3. Análisis por preguntas Dimensión creencias desadaptativas	76
4.3.5.4. Análisis por preguntas Dimensión presiones	78
4.3.5.5. Análisis por preguntas Dimensión desmotivación	80
4.3.5.6. Análisis por preguntas Dimensión mal afrentamiento	82
4.4. Valoración de los resultados	84
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS DE LA INVESTIGACIÓN	97
Anexo 1: Escala para evaluación	99
Anexo 2: Preguntas factor ansiedad	103
Anexo 3: Preguntas factor depresión	104
Anexo 4: Preguntas factor creencias desadaptativas	105
Anexo 5: Preguntas factor presiones	106
Anexo 6: Preguntas factor desmotivación	107
Anexo 7: Preguntas factor mal afrontamiento	108

ÍNDICE DE TABLAS

	<u>Pág.</u>
Tabla N° 1 : Sujetos de investigación	28
Tabla N° 2 : Plan de acción de investigación	29
Tabla N° 3 : Descripción de subcategorías de investigación	30
Tabla N° 4 : Alpha de Cronbach para la dimensión de ansiedad	44
Tabla N° 5 : Media estadística para la ansiedad	44
Tabla N° 6 : Valores medios de estrés por ansiedad, según edad del docente	45
Tabla N° 7 : Valores medios de estrés por ansiedad, según género del docente	45
Tabla N° 8 : Valores medios de estrés por ansiedad, según nivel de estudios del docente	46
Tabla N° 9 : Alpha de Cronbach para la dimensión de depresión	46
Tabla N° 10 : Media estadística para la depresión	47
Tabla N° 11 : Valores medios de estrés por depresión, según la edad del docente	47
Tabla N° 12 : Valores medios de estrés por depresión, según el género del docente	48
Tabla N° 13 : Alpha de Cronbach para la dimensión de creencias desadaptativas	48
Tabla N° 14 : Media estadística para las creencias desadaptativas	49
Tabla N° 15 : Valores medios de estrés por creencias	49

	desadaptativas según la edad del docente	
Tabla N° 16 :	Valores medios de creencias desadaptativas por género del docente	50
Tabla N° 17:	Alpha de Cronbach para la dimensión de presiones	50
Tabla N° 18 :	Media estadística para la dimensión de presiones	51
Tabla N° 19 :	Valores medios de estrés por presiones, según la edad del docente	51
Tabla N° 20 :	Valores medios de estrés por presiones, según el género del docente	52
Tabla N° 21 :	Alpha de Cronbach para la dimensión de desmotivación	52
Tabla N° 22 :	Media estadística para la desmotivación	53
Tabla N° 23 :	Valores medios de estrés por desmotivación, según la edad del docente	53
Tabla N° 24 :	Valores medios de estrés por desmotivación, según el género del docente	53
Tabla N° 25:	Valores medios de estrés por desmotivación, según el nivel de estudios del docente	54
Tabla N° 26 :	Alpha de Cronbach para la dimensión de mal afrontamiento.	54
Tabla N° 27:	Alpha de Cronbach revisado para la dimensión de mal afrontamiento	55
Tabla N° 28 :	Media estadística para el mal afrontamiento	55
Tabla N° 29 :	Valores medios de estrés por mal afrontamiento según el nivel de estudios del docente	56
Tabla N° 30 :	Valores medios de estrés por mal afrontamiento, según el género del docente	56
Tabla N° 31 :	Valores medios de estrés por mal afrontamiento, según la edad del docente	57
Tabla N° 32 :	Valores de la media estadística para cada dimensión del estrés	58
Tabla N° 33 :	Media estadística de la variable: el salario del profesor es muy poco motivador	59
Tabla N° 34 :	Media estadística de la variable: socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	60

Tabla N° 35 :	Media estadística de la variable: la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar	61
Tabla N° 36 :	Media estadística de la variable: la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar	62
Tabla N° 37 :	Valores medios de estrés para las dimensiones, según el género del docente.	64
Tabla N° 38 :	Valores medios de estrés para las dimensiones, según el tipo de contrato del docente	64
Tabla N° 39 :	Valores medios de estrés para las dimensiones, según el nivel de estudios del docente	66
Tabla N° 40 :	Valores medios de estrés por dimensiones, según la edad del docente	67
Tabla N° 41 :	Valores medios de estrés por dimensiones, según el estado civil del docente	69
Tabla N° 42 :	Frecuencias y percentiles de estrés docente	70
Tabla N° 43 :	El nivel de estrés docente, según género	71
Tabla N° 44 :	Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión ansiedad	73
Tabla N° 45 :	Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión ansiedad	74
Tabla N° 46 :	Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión depresión	75
Tabla N° 47 :	Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión depresión	76
Tabla N° 48 :	Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión creencias desadaptativas	77
Tabla N° 49 :	Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión creencias desadaptativas	78
Tabla N° 50 :	Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión presiones	79
Tabla N° 51 :	Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión presiones	80
Tabla N° 52 :	Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión desmotivación	81

Tabla N° 53 :	Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión desmotivación	82
Tabla N° 54 :	Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión mal afrontamiento	83
Tabla N° 55 :	Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión mal afrontamiento	84

ÍNDICE DE FIGURAS

	<u>Pág.</u>
Figura N° 1 : Dimensiones del síndrome de <i>burnout</i>	19
Figura N° 2 : Distribución de género de los docentes	35
Figura N° 3 : Distribución de edad de los docentes	35
Figura N° 4 : Distribución de estado civil de los docentes	36
Figura N° 5 : Distribución de la experiencia docente	37
Figura N° 6 : Distribución de los años en la institución	38
Figura N° 7 : Distribución del nivel de estudios de los docentes	39
Figura N° 8 : Distribución del tipo de contrato de los docentes	39
Figura N° 9 : Nivel de estudios según género de los docentes	40
Figura N° 10 : Edad de los docentes según género	41
Figura N° 11 : Años de experiencia según género de los docentes	42
Figura N° 12 : Edad de los docentes según el nivel de estudios	43
Figura N° 13 : Análisis comparativo de valores medios de estrés por dimensiones	57
Figura N° 14 : Respuestas a la afirmación: el salario del profesor es muy poco motivador	59
Figura N° 15 : Respuestas a la afirmación: socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	60
Figura N° 16 : Respuesta a la afirmación: la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar	61

Figura N° 17	: Respuesta a la afirmación: la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar	62
Figura N° 18	: Valores medios de estrés para las dimensiones según el género del docente	63
Figura N° 19	: Valores medios de estrés para las dimensiones según el tipo de contrato del docente	65
Figura N° 20	: Valores medios de estrés para las dimensiones según el nivel de estudios del docente	66
Figura N° 21	: Valores medios de estrés por dimensiones según la edad del docente	68
Figura N° 22	: Valores medios de estrés por dimensiones según el estado civil del docente	69
Figura N° 23	: Porcentajes por el nivel estrés docente	70

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata la problemática del estrés docente en el nivel de Secundaria de una de las instituciones educativas privadas de Lima, Perú. El propósito es determinar los factores que influyen en el estrés de dicho grupo de profesores, y así contribuir en la identificación de respuestas conductuales y situaciones del entorno educativo que puedan estarlo ocasionando y trabajar en medidas preventivas para evitarlo o tratarlo. La metodología de investigación está enmarcada en el tipo empírico analítico de carácter cuantitativo, con enfoque descriptivo. Para ello, se ha utilizado un instrumento de medición de una investigación anterior, que ha demostrado garantías de fiabilidad y validez para su evaluación.

El informe de investigación inicia con el planteamiento de la problemática del estrés docente, su justificación, hipótesis de investigación, objetivos planteados y una breve relación de estudios previos sobre estrés docente. Se referencian estudios sobre los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral, estudios teóricos sobre el estrés y el *burnout*, el estudio que dio origen a la elaboración de la escala de medición que se utilizó en esta investigación y otras dos investigaciones específicas sobre estrés docente. En el segundo capítulo, se analiza el marco teórico del estrés y el síndrome del *burnout* o del profesor quemado revisando los principales modelos formulados en el campo de la educación y los factores que lo pueden generar o evidenciar, según la escala de medición utilizada. Se detallan cuáles son los principales estresores o variables que se reconocen como fuentes de estrés y se explica en qué consisten las seis dimensiones bajo las cuales se desarrolló el estudio de estrés en la investigación. Así mismo se

explican las principales estrategias para afrontamiento del estrés, clasificándolas en individuales, grupales y organizacionales. En el tercer capítulo, se desarrolla el enfoque metodológico y el plan de acción de la investigación. En el cuarto capítulo, se presentan los resultados de la investigación y los análisis a partir de las variables sociodemográficas y dimensiones en las que se han clasificado los factores que pueden generarlo. Finalmente, en el quinto capítulo, se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

La investigación constituye un aporte importante en el entendimiento de esta problemática que afecta el desempeño de la enseñanza en nuestro medio, aportando un diagnóstico importante de los factores que están preocupando al cuerpo docente en su labor diaria. Podría decirse que es un diagnóstico precoz de posibles factores tendientes a provocar tensión en el docente, de manera que se pueden preparar intervenciones tempranas. El trabajo también es un aporte significativo de información para continuar investigaciones en este campo que puedan, por ejemplo, analizar la misma problemática en escuelas de carácter público o en niveles de primaria y establecer estudios comparativos.

Socorro Marcela Novoa Chapilliquén

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Caracterización de la problemática

La profesión de la enseñanza, junto con otras que basan su ejercicio en el trato y contacto directo y permanente con las personas, es una de las más expuestas a altos niveles de estrés psicológico y laboral. La necesidad de impartir nuevos conocimientos y desarrollar procesos de formación en el nivel escolar, en un entorno donde todos los alumnos asisten con diferentes motivaciones, estados de ánimo e intereses, impone, sin lugar a dudas, una presión en el maestro por lograr sus objetivos, no solo teniendo éxito en la materia de enseñanza, sino en hacerlo con un nivel de reconocimiento y respeto que le proporcione un ambiente sano y motivador para ejercer su trabajo.

De la misma manera, la falta de reconocimiento, cualquier desafío a su autoridad y el propio reto por mantener actualizados sus conocimientos en una sociedad con individuos cada vez más informados, se convierten en elementos que pueden generar estados de ansiedad en el docente, con el riesgo de generar estados depresivos o inestabilidad emocional, lo que amenaza el éxito de un sistema educativo en cualquier entorno.

La interacción del maestro con el engranaje administrativo de la institución a la que pertenece y las exigencias propias del sistema nacional de educación, tampoco son elementos ajenos a la tensión que recae en el docente en el cumplimiento de su labor diaria. Todos los elementos mencionados anteriormente formarían parte del primer

enfoque sobre el estrés que comúnmente se conoce como situacional o estrés como condición ambiental, según lo señalan Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez y Sanz-Vásquez (2005). Según estos autores, hay otros dos enfoques del estrés. El segundo plantea el estrés como respuesta. En este, las respuestas psicofisiológicas y conductuales de la persona frente a las situaciones del entorno, son las que definen el estrés. El tercer enfoque es el denominado interactivo, que pretende integrar los dos modelos anteriores y cuyo principal representante, según los mismos autores, sería el Modelo Transaccional de Lazarus. En este enfoque, que integra la situación de presión con la respuesta, resulta de especial interés entender de qué manera el docente enfrenta las situaciones de su entorno, puesto que de ello depende que una situación determinada, genere o no, una respuesta de estrés. Las formas de enfrentar situaciones que pueden ser interpretadas por el docente como una amenaza a su bienestar y desarrollo, son factibles de ser moldeadas o mejoradas en base a técnicas de apoyo psicológico y conductual tanto de manera individual, como con talleres grupales. Esperamos que esta investigación permita identificar aquellas reacciones o posturas de los docentes que pueden estar generando estrés, para considerarlas en acciones de iniciativa individual o colectiva para manejarlos de menor forma.

En el nivel de secundaria del colegio San José de Monterrico se han presentado diversos cambios debido a su crecimiento y a sus nuevas propuestas, que nos hacen plantear distintos objetivos y nuevas expectativas; estas situaciones pueden estar creando en nuestros docentes cierta confusión e incertidumbre, por ello se propone realizar esta investigación que nos llevará a conocer cuáles son los factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de secundaria del colegio San José de Monterrico.

La Escala ED-6 de Gutiérrez-Santander y otros (2005) será el instrumento a utilizar y se espera que los resultados aporten elementos de discusión y propuestas que contribuyan a la mejor realización personal y profesional de las personas que imparten la enseñanza en nuestro medio.

1.2. Problema de investigación

¿Qué factores influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico?

1.3. Justificación de la investigación

Trabajos previos de investigación en Málaga, España (Esteve, Franco y Vera, 1995) indican que una de las principales causas de baja laboral en la docencia son los problemas neuropsiquiátricos de los docentes. Otras investigaciones señalan que la docencia es una de las profesiones más estresantes, si bien la presente investigación no pretende realizar estudios comparativos con otras profesiones, sí puede servir como base para análisis más amplios en la búsqueda de causas de estrés en el ambiente laboral general.

El estrés es reconocido como un problema de salud pública. Según lo destacan Reyes, Ibarra, Torres y Razo (2012), en “El estrés como un factor de riesgo en la salud: Análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas”, organismos internacionales como la OIT han mostrado gran preocupación por su incremento en el ambiente laboral y por los desafíos que plantea para ser atendidos por los gobiernos, empleadores y sindicatos, al ser una de las principales causas de abandono de la profesión. Los mismos autores señalan que el estrés en el docente ocupa el segundo lugar como enfermedad, que puede terminar en el *burnout* o la muerte, además de ser causante de enfermedades cardiovasculares, gastritis, colitis, dermatitis y dolor de cabeza. Un estado de salud limitado reduce la productividad laboral, impacta en los resultados de la institución, y termina por afectar la seguridad laboral, las posibilidades de éxito en un entorno competitivo, todo lo cual justifica los esfuerzos por entender los factores que lo causan y trabajar en su prevención.

Por todo ello, resulta de especial interés tanto para instituciones como para docentes y otros investigadores, el análisis de la problemática del estrés docente en nuestro entorno, como contribución en la identificación de factores externos o respuestas conductuales que pueden ocasionarlo y trabajar en medidas preventivas.

1.4. Objetivos de investigación

A continuación se presentan los objetivos, general y específicos de la investigación.

1.4.1. Objetivo general

Identificar los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de estrés en función a la ansiedad de los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.
- Determinar el nivel de estrés en función a la depresión de los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.
- Determinar el nivel de estrés en función a las presiones en los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.
- Determinar el nivel de estrés en función a la desmotivación en los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.
- Determinar el nivel de estrés en función a las creencias desadaptativas en los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.
- Determinar el nivel de estrés en función al mal afrontamiento en los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.

1.5. Hipótesis de investigación

Los principales factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel secundaria del colegio San José de Monterrico son: ansiedad, depresión y desmotivación.

1.6. Antecedentes de estudio

Se han investigado las diferentes fuentes de consulta, publicaciones y revistas relacionadas con el tema de investigación, en los que se han encontrado los siguientes antecedentes relevantes:

- **Antecedente 1**

Título: Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral

Autor: Antonio Cano Vindel, tomado de Mering Reig, Cano Vindel y Miguel Tobal

Año: 1995

Objetivo: Determinar las situaciones del contexto laboral y las características del individuo que inciden en el estrés laboral.

Metodología: No especificada.

Conclusiones: El estudio plantea una relación entre la fuerza de las situaciones y la importancia que ellas tienen, si una situación de contexto es muy fuerte, las variables personales son menos importantes, por el contrario si el contexto permite alguna interpretación o manejo, entonces las condiciones personales son determinantes. La naturaleza de las profesiones también tiene incidencia en el nivel de estrés, dependiendo de la prisa, inmediatez, precisión, exactitud, esfuerzo físico, esfuerzo mental, responsabilidad, consecuencias de un error, entre otras. En este contexto varias profesiones se encuentran en niveles de estrés potencialmente superiores a la docencia. Sin embargo, no solo el contexto laboral es importante, también inciden las diferencias individuales, es decir, las mismas situaciones de contexto pueden producir estrés en un individuo pero no en otro. Incluso, algunas situaciones de contexto pueden ser interpretadas por un individuo como peligrosas surgiendo la reacción de estrés, pero las mismas situaciones pueden ser interpretadas por otro individuo como normales, no generando ninguna situación de estrés. Sin embargo, un informe de la Comisión Europea (2000), relaciona varios factores comunes de estrés laboral como el exceso de trabajo, la falta de reconocimiento, la estabilidad de la posición, la falta de cooperación de superiores o colegas y otros.

Relación con el trabajo de investigación: el artículo proporciona un análisis más general y amplio de las causas que inciden en el estrés laboral, más allá del contexto docente, aportando herramientas para el análisis de los resultados de la investigación.

- **Antecedente 2**

Título: Estrés y *burnout* en profesores. (International Journal of Clinical and Health Psychology).

Autores: Juan Antonio Moriana Elvira y Javier Herruzo Cabrera.

Año: 2004

Objetivo: Revisar los principales hallazgos e investigaciones realizadas sobre el estrés y síndrome del quemado (*burnout*) en profesores, separándolos por el análisis de causas, los modelos teóricos que intentan explicar este fenómeno y sus consecuencias y finalmente, presentando los instrumentos de evaluación y tendencias en prevención e intervención.

Metodología: es un estudio teórico que analiza investigaciones previas y revisa de manera pormenorizada la literatura científica sobre la materia.

Conclusiones: Se encuentra que hay múltiples contradicciones entre los resultados de las investigaciones analizadas, principalmente en lo relacionado con las causas del estrés y el *burnout*. Se identificaron limitaciones metodológicas en gran parte de las investigaciones encontrando que hay dificultad de manipular variables dentro del contexto educativo y el control de factores ambientales, lo que ocasiona que la mayoría de investigaciones sea del tipo correlacional. Dentro de las causas no se encontró algo significativo en relación con los factores de tipo sociodemográfico como sexo, edad, estado civil, sin embargo algunos estudios concluyen mayor incidencia del problema en profesores de secundaria y en centros educativos suburbanos o de poblaciones marginadas. Dentro de las causas asociadas a factores de personalidad, se encontró mayor relación en profesores que tienen la percepción de que el agente causal de los acontecimientos de su vida cotidiana es externo, y también se encontró mayor incidencia

en personas con bajo nivel de autoestima. En las causas asociadas a factores propios del trabajo, las principales variables que afectan son la sobrecarga laboral, el comportamiento de los alumnos, los conflictos interpersonales con otros profesores, padres y superiores y los problemas derivados de políticas educativas. No se encontró algo concluyente sobre la cantidad de alumnos ni la dualidad de rol con la carga administrativa ni los ciclos escolares, si bien algunos estudios sugieren mayores niveles de estrés en el inicio del ciclo escolar. En cuanto a las consecuencias los estudios muestran que el estrés deriva en situaciones de problemas de salud física y mental, lo que lleva a insatisfacción con el rol laboral y personal, falta de autorrealización, actitudes negativas hacia sí mismo y hacia los demás y deterioro de la vida de pareja. En relación con los modelos que intentan explicar el estrés, el artículo relaciona el realizado por Byrne (1999), el de Kiriacoú y Sutcliffe (1978), modificado por Worrall y May (1989) y ampliado por Rudow (1999), el de Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999), concluyendo que el más aceptado a nivel internacional por la comunidad científica es el de Maslach y Leiter (1999) que utiliza el MBI (*Maslach Burnout Inventory*) que concibe el *burnout* como una experiencia individual y crónica de estrés relacionada con el contexto social que incluye tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros y la evaluación de uno mismo. Este síndrome psicológico conlleva cansancio emocional, despersonalización (afloramiento de sentimientos negativos de distanciamiento y cinismo con relación a los clientes) y baja realización personal. El estudio indica que las formas de evaluación más comunes son los autoinformes, el MBI la prueba más importante y aceptada y destacando que se tienen pocas fuentes de evaluación con medidas orgánicas y fisiológicas que podrían aportar objetividad y validez al estar individualizadas. Finalmente, sobre la intervención, tratamiento y prevención del *burnout* en profesores, el artículo menciona que proliferan los estudios centrados en las estrategias de afrontamiento individual y/o grupal, sobre lo cual la mayoría de especialistas reconocen las limitaciones de estos trabajos, dado que se generan a partir del contexto en el que se ha producido el problema y no en la raíz del mismo. Las técnicas de afrontamiento se dividen en tres categorías: individuales, grupales y organizacionales. Dentro de las individuales destacan el ejercicio físico, el counseling, las técnicas de manejo efectivo del tiempo y las tareas, la relajación,

habilidades de comunicación, reforzamiento de resistencia y afrontamiento de problemas. Las grupales usan similares herramientas pero con la ventaja de poder compartir algunas experiencias y aprendizajes. Dentro de las organizacionales se citan el mejoramiento de la formación profesional (Esteve, 1997), cambios en la selección y formación de los profesores (Ortiz, 1995), programas de asistencia personalizada al empleado (Travers y Cooper, 1997), reducción de la carga de trabajo (Pines y Aronson, 1981), reducción de la carga lectiva y jornada laboral (Kiriaccou, 1980).

Relación con el trabajo de investigación: Este artículo presenta una perspectiva muy completa de las investigaciones relacionadas al estrés y el *burnout* en profesores, lo que contribuye a realizar una mejor evaluación de las causas, consecuencias y medidas de tratamiento a formular como parte de este trabajo.

- **Antecedente 3**

Título: Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación educativa).

Autores: Pablo Gutiérrez-Santander, Santiago Morán-Suárez e Inmaculada Sanz-Vásquez.

Año: 2005

Objetivos: Disponer de una escala para la medición del estrés docente que ofrezca garantías de fiabilidad y validez para la evaluación y analizar la relación entre el estrés y algunas variables de correlación.

Metodología: Aplicación de la escala ED-6 de estrés docente a una muestra de 172 profesores de centros públicos y privados, con manejo de herramientas estadísticas.

Conclusiones: Se comprobó que la escala de medición tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado,

información sobre el nivel de malestar del profesor y aportar información sobre variables que pueden influir en este problema.

Relación con el trabajo de investigación: en el presente trabajo se utilizó la escala de medición ED-6 como instrumento de evaluación, por lo que este antecedente aporta criterios de análisis de los datos encontrados y garantiza que su uso es válido con este propósito.

- **Antecedente 4**

Título: Estrés laboral en el sector educativo.

Autores: Laia Mestres.

Año: 2007

Objetivos: Evaluar si el estrés repercute más en el sector docente que en otros ámbitos laborales y proponer medidas para su prevención.

Conclusiones: El trabajo docente, como otros donde hay una implicación personal, una relación constante y directa con personas tienen mayor incidencia de estrés que otras profesiones. El docente tiene herramientas que puede trabajar por sí mismo como formación continuada, habilidades de comunicación y manejo efectivo del tiempo, pero para hacer frente al estrés se requiere la comunicación y colaboración fluida entre todos los profesionales que intervienen en la educación, como el profesorado, psicólogos, pedagogos, administradores de la educación que formule propuestas conjuntas de prevención.

Relación con el trabajo de investigación: El artículo recopila y resume gran parte de los principales hallazgos sobre causas, consecuencias e iniciativas sobre prevención ofreciendo una visión amplia de esta problemática.

- **Antecedente 5**

Título: El estrés docente en profesores de escuela pública. (Tesis de Magister en Educación - Pontificia Universidad Católica del Perú).

Autora: Patricia del Pilar Castro Velandrez.

Año: 2008

Objetivos: Describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas, identificando de qué manera la gestión institucional, la situación laboral, la infraestructura, la disponibilidad del material didáctico y otros factores, inciden en esta situación.

Metodología: Cualitativa, a partir de un enfoque descriptivo de investigación y un estudio de tipo exploratorio. Se utilizaron los datos suministrados por las participantes en la investigación, que consistieron en un grupo de cinco docentes femeninas de instituciones públicas educativas de Lima, ubicadas en los Distritos de Villa El Salvador, Los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla. El material usado fue una guía de entrevista semiestructurada, con elementos para permitir recordar las experiencias en un contexto de tiempo determinado, lo que se conoce como la técnica de los incidentes críticos (Kenn, 1993 y Roos, 2001).

Conclusiones: Se encontró que los factores principales que desencadenan el estrés en los docentes son las relaciones con los alumnos, con los padres y los colegas del trabajo. En la relación con los alumnos la problemática se centra en el rendimiento académico principalmente por el incumplimiento de las tareas asignadas, los problemas personales de los alumnos, ya sean derivados de problemas en sus hogares o por carencias económicas que resultan en falta de motivación e interés por aprender y finalmente los problemas de conducta, que alcanzan situaciones de falta de respeto, incluso agresión en algunos casos hacia el profesor, como había sido encontrado por Kiriadou (2003). En la relación con los padres la situación que más mortifica a los

docentes son las actitudes de desconfianza, el acoso y el enfrentamiento. Es recurrente la falta de interés de los padres mostrada en la poca participación en reuniones de padres, así como el no reconocer o aceptar que sus hijos tienen problemas y adopten posiciones para defenderlos, enfrentando al docente. Se recomienda a las instituciones educativas contar con personal especializado como psicólogos, trabajadores sociales y consejeros de familia. Es importante la preparación del docente en estrategias de manejo de conflictos y su buena condición física y mental para afrontar adecuadamente las situaciones que potencialmente pueden desencadenar el estrés.

Relación con la investigación: Esta tesis resulta particularmente interesante como antecedente, por explorar la misma problemática de estrés docente, pero aplicada a un contexto nacional, si bien su muestra de estudio se tomó de docentes de escuela pública, mientras que la presente investigación lo hace en docentes de escuela privada. Desde este punto de vista, los trabajos serán complementarios para un mejor entendimiento de los factores que inciden en el estrés docente, desde diferentes perspectivas. La aplicación de una encuesta guiada abierta ofrece una diferencia interesante desde el punto de vista metodológico, frente a la escala ED-6 que se usa en la presente investigación. Finalmente los objetivos de la investigación de la tesis de Castro Velandrez se centran en las condiciones de relacionamiento y entorno del docente, como desencadenantes del estrés, mientras que la presente investigación profundiza en la condición propia del docente tanto mental como anímicamente y su forma de enfrentar las posibles causas de estrés en su contexto laboral y social.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Para la presentación del marco teórico de esta investigación hemos seleccionado dos ejes sustanciales y complementarios, estrés y *burnout*, explicando cada uno de los estresores o variables que se reconocen como fuentes causantes del estrés.

También se explican cuáles son y en qué consisten las seis dimensiones en las cuales se han agrupado los factores que lo causan, según la herramienta de escala ED-6 aplicada. Finalmente presentamos los principales mecanismos para enfrentar el estrés que se presentan en los diferentes estudios, separándolos en individuales, grupales y organizacionales.

2.1. Definición de estrés

Etimológicamente el estrés deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. Según Slipak (1991) en “Historia y concepto del estrés (1ª. Parte)”, esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos en inglés como *stress*, *stresse*, *strest* y *straisse*. Según el mismo autor, para la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) el estrés es “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”.

Comúnmente las definiciones de estrés y sus explicaciones se agrupan en dos enfoques teóricos diferentes: estrés como estímulo y estrés como respuesta y un tercer enfoque integrador conocido como el enfoque interactivo. Según Gutiérrez-Santander y otros (2005), algunos

autores que representan los diferentes enfoques son: Holmes y Rahe (1967) en el estrés como estímulo, Selye (1956) como pionero del estrés como respuesta y Lazarus y Folkman (1986) y Calvete y Villa (1997) del enfoque interactivo.

Pose (2012), en “El estrés en la evaluación institucional”, cita la definición de Lazarus (1966) como “el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar”. En la vida moderna el estrés es un actor recurrente de nuestra existencia, muy familiar para las organizaciones y para la realidad individual. La correcta utilización de sus mecanismos y el conocimiento de nuestra personalidad nos ayudarán en la prevención de enfermedades psicosomáticas y otros trastornos de salud. El mismo autor cita a Hans Selye (1907-1982) con su frase “el hombre moderno debe dominar su estrés y aprender a adaptarse, pues de lo contrario se verá condenado al fracaso profesional, a la enfermedad y a la muerte prematura”.

Según Hernández (2013) en “El estrés en el trabajo: un enfoque socio administrativo”, fueron John M. Ivancevich y Michel T. Matteson en su libro “Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial”, quienes afirman que las definiciones pueden basarse en la respuesta, en los estímulos y en la relación estímulo-respuesta. Una definición basada en los estímulos podría ser: “Estrés es una fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual tensión es sinónimo de presión, en sentido físico, de deformación”; una definición fundada en la respuesta sería que “el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos”. Finalmente una definición de estrés que toma en cuenta el estímulo y la respuesta según Ivancevich y Matteson es la siguiente: “Estrés es una respuesta adaptiva, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas.”

Durán (2014) en “Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral” cita que según Ivancevich y Matteson (1992), fue Korman (1974) quien propuso que existe un nivel de estrés óptimo para cada persona (Euestres), de manera que si esta mantiene un

nivel de activación por encima o por debajo de ese nivel repercutirá negativamente sobre el desempeño laboral (relación de “U” invertida entre activación y desempeño que establece que “la productividad mejora al incrementarse la tensión, hasta cierto punto en que se deteriora conforme el estrés se aleja de lo óptimo”). Por lo tanto muy poca o demasiada tensión (Diestres) puede resultar en una disminución de la productividad.

En el contexto de la investigación el estrés comúnmente se relaciona a los factores psicosociales, los cuales según Daza y Pérez en “NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación” son entendidos como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Silvero (2007) en “Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria” señala que el estrés docente aparece asociado a sentimientos de baja autoestima, falta de apoyo de la comunidad escolar, de actitudes de indefensión y de frustración, como consecuencia de una situación de desequilibrio que el profesor percibe entre valores y metas, habilidades, recursos y exigencias del entorno. Bajo estos conceptos, señala la autora, el estrés se conceptualiza “como una percepción de desproporción entre las demandas que el contexto exige y las respuestas que uno es capaz de ofrecer, que se traduce en la generación de emociones negativas (Rudow, 1999)”.

Queda claro de los diferentes enfoques teóricos e investigaciones, que el estrés es una problemática compleja de analizar porque involucra tanto aspectos propios e inherentes a la persona, como factores del entorno donde se ubica el sujeto y su desenlace depende de la forma específica de afrontarlos. La tensión que genera la respuesta a un evento o estímulo externo que representa una exigencia para la persona, es en últimas la causante de uno de los mayores problemas socio laborales y de salud pública en épocas recientes, lo que amerita estudiarlo y contribuir a su entendimiento y prevención.

2.1.1. El *burnout*

Según Ayuso (2006) en “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y *Burnout*”, el síndrome de *burnout*, también conocido por “síndrome del profesional quemado” o de “desgaste profesional”, fue acuñado originariamente por Freudenberger (1974), un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés de los miembros de una institución de cuidados alternativos de salud, si bien su categorización y difusión se debe principalmente a Cristina Maslach, una investigadora de psicología social, a partir de la segunda mitad de los setenta, cuando estudiaba las formas de afrontamiento con el *arousal* emocional en el trabajo.

De acuerdo con el mismo autor, el término *burnout* procede del mundo del deporte y expresaba la situación que vivían los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados a pesar de sus grandes esfuerzos y entrenamientos. También se utilizaba este término, de manera coloquial, para referirse a los efectos del abuso crónico de drogas. Es necesario diferenciar el *burnout* de otros síndromes o nociones y de hecho son muchos los autores que hacen hincapié en que se trata de una forma de estrés ocupacional, con entidad propia, estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas (Ribera, Cartagena, Reig, Romá, Sans y Caruana, 1993; Pines, Aaronson y Kafry, 1981, etc.).

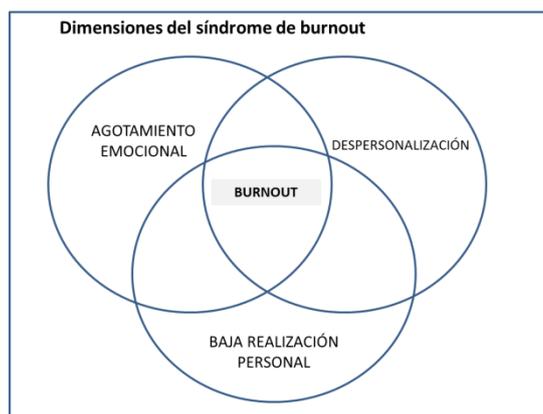
Según lo cita Mababu (2012) en “El Constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional”, el síndrome de *burnout* se reconoce como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar (Álvarez y Fernández Ríos, 1991; Bernaldo de Quirós y Labrador, 2008).

Como se explicó en los antecedentes, el síndrome de *burnout* cuenta con múltiples enfoques. Según Silvero (2007) el modelo teórico establecido por Maslach y Jackson (1981) es uno de los referentes más importantes. Bajo tal enfoque existen tres síntomas característicos: baja realización personal, agotamiento emocional y

despersonalización que combinados desencadenan en el síndrome del profesor quemado. En la figura 2.1 se representa esta conceptualización.

Ahora bien, la forma en que se combinan o interrelacionan estos síntomas o cuál es desencadenante de otro, es la base de diferentes modelos teóricos.

Figura 1 (Dimensiones del síndrome de *burnout*)



Fuente: Tomado de "Estrés y desmotivación docente: el síndrome de profesor quemado en educación secundaria" por Silvero Miramón (2007)

Tal como lo señala Silvero (2007), son varios los modelos que intentan identificar cuál dimensión se puede considerar como el primer desencadenante antes el estrés y cuál es la interrelación entre ellas, relacionando en su investigación los siguientes:

El primer modelo (Golembiewski, Scherb y Boudreau, 1993) parte de la despersonalización que desemboca en un estado de agotamiento emocional a través de la ausencia de realización personal, estableciendo ocho fases en este proceso. Leiter y Maslash (1993) proponen un modelo procesual en el que el agotamiento emocional constituye el elemento de mayor relevancia por su papel mediador entre los elementos estresores del entorno y el sentimiento de despersonalización. El modelo de Lee y Ashforth (1993) establece que el agotamiento emocional es la dimensión que influye sobre las otras dos. Gil-Monte y Peiró (1998) en su modelo alternativo consideran el

síndrome como una respuesta a situaciones de estrés prolongado en el trabajo como consecuencia de un sentimiento de baja capacidad y realización personal al fracasar en el intento de afrontar una situación de estrés provocando un estado de agotamiento emocional. Por último el modelo de Dierendonk, Schaufeli y Buunk (2001) establece que es la dimensión de realización personal la que desencadena el proceso de *burnout*.

A manera de resumen podemos decir que todos los modelos coinciden en que la exposición prolongada a situaciones de estrés termina por agotar emocionalmente al individuo, correlacionándose con otros síntomas, para desencadenar en el síndrome del profesor quemado. En este sentido, es fundamental identificar y tratar los factores causantes del estrés, evitando así el peligroso desencadenamiento del *burnout*.

2.1.2. Los estresores (estímulo)

Según lo establece Silvero (2007) en su investigación, para entender mejor estos trastornos, es necesario atender “en primer lugar a la persona que lo padece, o que posiblemente puede padecerlos, al entorno en el que trabaja y a la relación - tensión- que se establece entre ellos”.

Dentro de su trabajo, citando a Rudow (1999) y Smylie (1999), Silvero (2007) relaciona las siguientes variables como fuente de estrés:

Conflicto de rol: Puede ser generado bien por la percepción de enfrentamiento entre metas y valores individuales y laborales o por el enfrentamiento entre demandas referidas a diferentes roles (Smylie, 1999). En el contexto académico, esta situación se puede presentar cuando el docente experimenta relaciones conflictivas con el alumno que le impiden desarrollar adecuadamente su labor. También aparece asociado a una ausencia de coherencia entre las metas individuales y las metas de la institución educativa, debido a una baja identificación personal con el ideario de la institución (Lindberg, 2001; Li-Ping Tang y Chamberlain, 1997; Ryan y Deci, 2000).

Ambigüedad de rol: Esta situación aparece asociada a la dimensión de realización personal. El profesor percibe que no existe claridad en aquello que se espera de él como docente, lo

que afecta sus percepciones de competencia ya que se siente incapaz de realizar bien su trabajo porque no sabe exactamente lo que debe hacer y se espera de él.

Ambiente de control: Un entorno con elevado nivel de control propicia la aparición del estresor por el efecto negativo que posee en la percepción de autonomía del profesor y en el nivel de implicación y de compromiso con el trabajo. Los teóricos de la autodeterminación señalan que la autonomía constituye una necesidad psicológica básica que afecta el nivel de internalización de conductas que inicialmente se hallan controladas, por elementos de carácter extrínseco. En tal sentido los profesores con baja percepción de autonomía desarrollan un *locus* de control externo y se muestran propensos a desarrollar cuadros de estrés (Rudow, 1999).

Sobrecarga de trabajo: Es uno de los principales causantes de estrés que señalan los profesores (Boyle y otros, 1995), tanto cualitativa como cuantitativamente. El deber de realizar un elevado número de tareas, obtener buenos resultados y además en un plazo de tiempo breve resulta estresante en la medida que el profesor percibe que no va a ser capaz de hacer frente a todo lo que se exige. Esta percepción de desproporción entre lo que se le exige y que considera que puede hacer, constituye *per se* una vivencia estresante (Browsers y Tomic, 2000; Griffith, Steptoe y Cropley, 1999). Las investigaciones muestran relaciones significativas entre el agotamiento emocional como dimensión del *burnout* y la sobrecarga laboral (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Deterioro de las relaciones con colegas y directivos: La ausencia de apoyo social y de reconocimiento por parte de los otros significativos constituye una cuestión clave en el desarrollo de trastornos psicoafectivos en el trabajo. Los expertos afirman que existe una relación significativa y positiva entre la existencia de estructuras de apoyo social en la institución educativa (directivos y colegas) y el desarrollo de altas creencias de eficacia en el profesor, alta satisfacción laboral y tiempo de permanencia en la enseñanza, actuando como mediadoras del posible efecto estresor de las variables señaladas (Griffith, Steptoe y Cropley, 1999; Singh y Billingsley, 1998).

Sobrecarga de contactos: Es importante tener en cuenta que el trabajo docente exige un contacto directo con personas y en muchas ocasiones este puede ser desagradable y doloroso. El contacto con alumnos, con los padres y con otros profesores, le exigen responder ante muchas personas por el trabajo que

realiza generando una tensión emocional, bajo la que difícilmente puede desarrollar un trabajo de calidad (Linnenbrinck y Pintrich, 2000).

Déficits de formación: El temor a fallar, a no estar “a la altura” se agudiza en la figura del docente ante los denominados déficits de formación que muchos declaran sentir. Cuando se trabaja con adolescentes estos déficits son especialmente evidentes en relación con cuestiones educativas actuales que es necesario abordar. La ausencia de formación en estos casos puede dañar las creencias de competencia del profesor, derivando en conductas de indefensión y abandono (Seligman, 1990; Walter Tileston, 2005; Yela, Gómez y Salgado, 2000).

Factores individuales: Smylie (1999) y Rudow (1999) señalan los factores individuales como otro elemento de riesgo en el contexto. El carácter inflexible, la debilidad psicológica, la timidez y otras características personales pueden contribuir a la vivencia del estrés. Concretamente la personal del tipo A favorece la vivencia del estrés (Castaño, Díaz y Rubio, 2000).

Problemas con los estudiantes: Ciertas características de personalidad como las mencionadas, pueden dificultar un adecuado relacionamiento con los alumnos, más aún cuando muchos docentes señalan que uno de los factores de mayor estrés es la falta de disciplina y los problemas actitudinales de los alumnos. El profesor siente que la situación escapa a su control y eso genera frustración y sentimientos de baja competencia en él, que son parte central del síndrome del burnout (Maslach y Jackson, 1981).

Disminución del respeto social por la enseñanza: Las actitudes conflictivas que se han mencionado son una evidencia del cambio de mentalidad social hacia la figura del profesor, que ha dejado de ser la autoridad moral de antaño, siendo esta disminución de respeto social por la enseñanza otro factor desencadenante de estrés.

Reformas: Las continuas reformas del sistema educativo, su permanente evolución y cambios hacen que en la práctica el docente deba enfrentar nuevos objetivos y desempeñar papeles que requieren tiempo de preparación y dedicación para reflexionar y adaptarse a ellas, aumentando la tensión y exigencia sobre los profesores.

Muchos estudios se han concentrado en determinar la correlación entre uno o varios de estos estresores y las dimensiones que conforman el síndrome del *burnout*. En esta investigación se

recogen varias expresiones de estos estresores dentro de las afirmaciones de la encuesta a la que sometieron los sujetos de investigación. Para su análisis, éstas se agruparon bajo seis dimensiones que pasan a explicarse a continuación.

2.2. Factores que determinan el estrés

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

2.2.1. Factor ansiedad

Junto con la depresión son las dos respuestas más características del estrés. La ansiedad se manifiesta en intranquilidad, tendencia a elevar el consumo de sustancias que en concepto de la persona, alivian el malestar, tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar algunas situaciones difíciles del día a día.

2.2.2. Factor depresión

La depresión se caracteriza por la tristeza, el pesimismo y en general una sensación de que es difícil afrontar la carga y problemas comunes del entorno laboral. Las personas se llenan de sensaciones de agobio y de falta de energía para culminar las tareas, perdiendo la ilusión por un mejor bienestar futuro.

2.2.3. Factor creencias desadaptativas

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

2.2.4. Factor presiones

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.

2.2.5. Factor desmotivación

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. No logra disfrutar aquellos momentos en los que las circunstancias retribuyen el esfuerzo docente, como el reconocimiento o la valoración de su labor.

2.2.6. Factor mal afrontamiento

Este factor se caracteriza por la tendencia a resolver de manera poco acertada los problemas diarios, terminando con la sensación que todo empeoró y en ocasiones afectando negativamente facetas personales diferentes a la laboral. El relacionamiento con los superiores y colegas se dificulta y el docente piensa que no cuenta con los recursos necesarios para poder ejercer su labor como él quisiera.

2.3. Mecanismos para afrontar el estrés

Según lo destacan Moriana y Herruzo (2004), ante la larga lista de factores externos que amenazan con generar situaciones de estrés en el docente y la poca probabilidad de eliminarlos o alejarse de ellos, es inevitable que muchos esfuerzos de los investigadores y las instituciones estén enfocados en proporcionar un entorno adecuado para facilitar un afrontamiento exitoso de los mismos por parte del profesor.

El estudio del tratamiento y prevención del estrés y el *burnout* es un aspecto fundamental del trabajo científico, por la importancia de aliviar los impactos tanto personales como familiares y sociales que ello

ocasiona. Varias investigaciones se han ocupado de encontrar las estrategias de afrontamiento a nivel individual y/o grupal para el burnout. El estudio teórico de estos autores establece que tradicionalmente los mecanismos se agrupan en tres categorías: individuales, grupales y organizacionales, detallando lo siguiente dentro de cada una de ellas:

Dentro de los mecanismos individuales son muy comunes los que se centran en reducir la experiencia emocional del estrés (Kiriaco, 1987) y aquellas para apartar la vida laboral de la familiar utilizando técnicas para mejorar la efectividad en el trabajo (Gold, 1984). Hay varias técnicas de orientación psicológica cognitiva conductual que se apoyan en el *counseling*, el asesoramiento técnico, en entrenamiento en asertividad, la relajación y habilidades relacionales y comunicacionales.

Según se ha encontrado en los análisis del estrés y el burnout, las características y consecuencias de los recursos de afrontamiento individuales van a marcar la gravedad de la influencia de los estresores. El estudio de Matud Aznar, M.P., García Rodríguez, M.A. y Matud Aznar, M.J. (2002) encontró que el estilo de afrontamiento del estrés de emocionalidad se asocia con sintomatología depresiva, somática, de ansiedad e insomnio y otros síntomas generales del tipo digestivo y otros tales como calambres, palpitaciones, vértigos, dolores articulares, musculares o de cabeza. Sus resultados coincidieron con otros como los de Yela (1996), Billing y Moss (1991), Perling y Schooler (1978) que confirman la evidencia que el afrontamiento centrado en el problema se asocia con mayor salud y bienestar, mientras que el centrado en la emoción se asocia con malestar y sintomatología.

Dentro de las estrategias de afrontamiento grupales, destacan las que buscan un apoyo social ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros. Los grupos de apoyo, la escucha y el apoyo emocional influyen en la prevención y tratamiento del *burnout*. El compartir los problemas con otros profesores y reconocer que ellos también los tienen incrementa el compañerismo y la fuerza para afrontar situaciones y problemas diarios en el aula. Técnicamente las estrategias pueden ser las mismas que las aplicadas a nivel individual, solo que aplicadas en grupo. Su problema fundamental es que trata sobre actuaciones puntuales y por la misma forma de aplicarlas, no permiten un seguimiento detallado individualizado de los resultados. Técnicas como la relajación, el afrontamiento de problemas y debate de problemas grupales son las más comunes.

En las estrategias organizacionales se encuentran todas aquellas que se pueden manejar desde la administración educativa. Son medidas

generales cuya implantación minimizaría los efectos del *burnout* y contribuiría a su prevención. Claramente una de ellas es aumentar la formación de los docentes. Otros de los métodos propuestos es la selección basada en características multidimensionales, es decir no solo centrado en conocimientos sino en aspectos de personalidad (Ortiz, 1995). En otros casos se han propuesto programas de asistencia al profesor con asesoría especializada y personalizada (Travers y Cooper, 1997). Otras medidas apuntan a la disminución de la carga laboral general en cuanto a la carga lectiva y la jornada laboral, aumentar la participación de los docentes en las decisiones, fomentar redes de apoyo, desarrollo profesional y personal (Friedman, 1999), así como aumentar las recompensas, reconocimientos y salarios. Estas medidas que provienen de la administración educativa precisan de pruebas piloto o modificaciones importantes de la administración pública para que puedan desarrollarse y hacer seguimientos para demostrar su efectividad.

Visto desde una perspectiva más amplia, en cuanto a las estrategias de afrontamiento y prevención del estrés laboral, según Durán (2012) la Organización Mundial de la Salud señala que este puede reducirse en la organización, considerando tres niveles de prevención: Prevención primaria, que implica la atención e intervención en aspectos ergonómicos, la descripción de puestos de trabajo y diseño ambiental, y el mejoramiento de la organización y la gestión. Prevención secundaria que se focaliza en la formación y capacitación de los trabajadores tanto a nivel individual como organizacional. Las estrategias individuales se orientan a la adquisición de estrategias instrumentales para la solución de problemas (asertividad, manejo del tiempo, entre otros), además de programas dirigidos a estrategias de carácter paliativo enfocadas en la adquisición de destrezas para el manejo de emociones (entrenamiento en relajación, expresión de la ira, manejo de sentimiento de culpa, y otros) y Prevención terciaria relacionada con la reducción del estrés laboral mediante el desarrollo de sistemas de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta, además de la mejora en la prestación de servicios de salud ocupacional.

Por la naturaleza compleja y variadas manifestaciones que tiene el estrés, puede concluirse que la selección de estrategias de afrontamiento requiere un balance entre las técnicas individuales, grupales y organizacionales así como una selección muy específica y diseñada a la medida del individuo y del entorno laboral, para ser efectivas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma de tipo positivista o empírico analítico. Es positivista, porque los resultados son obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario previamente elaborado denominado ED-6. Este tipo de paradigma proviene de la idea del positivismo lógico propio de las ciencias físico naturales, a partir de la cual ningún conocimiento puede ser admitido como válido sino se ha obtenido a partir de la experiencia. Según De la Latorre, Arnal y Del Rincón (1996), en este enfoque la realidad objeto de estudio es objetiva e independiente del sujeto que se aproxima a ella. Esto hace que solo a través de la observación y el uso de métodos científicos adecuados podamos descubrir el orden que constituye a cualquier fenómeno, y por tanto, explicar, predecir y controlar sus eventos.

Según el carácter de la investigación esta es del tipo cuantitativo, dado que los datos serán interpretados estadísticamente. Para Hernández, Fernández y Baptista (2003) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

La modalidad de la investigación según su profundidad se denomina Investigación Descriptiva, porque pretende determinar las causas de estrés en un grupo de profesores de secundaria.

Según Sánchez Santamaría (2013), el abordaje de los paradigmas de la investigación educativa tiene una gran importancia, ya que representan el sistema de creencias o supuestos axiológicos de partida a la hora de llevar a cabo un proceso de investigación en educación. Esta circunstancia determina la concepción del problema y el camino para intentar describirlo, comprenderlo, explicarlo, controlarlo o transformarlo.

3.2. Sujetos de la investigación

Para la aplicación de la herramienta de investigación se ha seleccionado un grupo de treinta y seis (36) profesores de secundaria del colegio San José de Monterrico. Es una muestra del tipo no probabilístico intencional, dado que se han tomado todos los profesores del nivel de secundaria de la institución.

Este conjunto de docentes tiene a su cargo un total aproximado de 350 alumnos entre las diferentes clases que cubren como profesores.

Esta muestra de investigación, desde el enfoque cuantitativo, se considera un sub-grupo representativo de la población, lo que permite generalizar los resultados a la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En resumen, los sujetos de investigación se clasifican así:

Tabla 1. Sujetos de la investigación.

Sujetos	Varones	Mujeres	Total
Docentes	18	18	36

Fuente: Elaboración Propia. Docentes del colegio San José de Monterrico que aplicaron el cuestionario de la investigación.

3.3. Plan de acción de investigación

Tabla 2. Plan de acción de investigación.

Objetivos específicos	Actividades Principales	Resultado esperado	Fuente de verificación	Fecha
Objetivo 1 Determinar el nivel de estrés en función a la ansiedad de los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.	Análisis estadístico de resultados Interpretación y evaluación de resultados	Medidas de correlación entre la variable y el nivel de estrés	Estadística	Enero 2016
Objetivo 2 Determinar el nivel de estrés en función a la depresión de los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.	Análisis estadístico de resultados Interpretación y evaluación de resultados	Medidas de correlación entre la variable y el nivel de estrés	Estadística	Enero 2016
Objetivo 3 Determinar el nivel de estrés en función a la presión en los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.	Análisis estadístico de resultados Interpretación y evaluación de resultados	Medidas de correlación entre la variable y el nivel de estrés	Estadística	Enero 2016
Objetivo 4 Determinar el nivel de estrés en función a la desmotivación en los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.	Análisis estadístico de resultados Interpretación y evaluación de resultados	Medidas de correlación entre la variable y el nivel de estrés	Estadística	Enero 2016

Objetivo 5 Determinar el nivel de estrés en función a las creencias desadaptativas en los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.	Análisis estadístico de resultados Interpretación y evaluación de resultados	Medidas de correlación entre la variable y el nivel de estrés	Estadística	Enero 2016
Objetivo 6 Determinar el nivel de estrés en función al mal afrontamiento en los docentes de secundaria del colegio San José de Monterrico.	Análisis estadístico de resultados Interpretación y evaluación de resultados	Medidas de correlación entre la variable y el nivel de estrés	Estadística	Enero 2016

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Categorías y subcategorías de investigación

De acuerdo con el instrumento aplicado, la investigación considera las siguientes variables y subvariables.

Tabla 3. Descripción de subcategorías de investigación.

Variable	Categorías	Sub categorías	Descripción
Causas de estrés docente	Ansiedad	Tranquilidad	Cómo afronta los contratiempos laborales
		Tensión	Se genera impacto en el sueño, la alimentación o el carácter se torna agresivo
		Control	Utiliza algún tipo de sustancia para aliviar el malestar
	Depresión	Tristeza	Como consecuencia de los problemas laborales
		Pesimismo	Falta de ilusión por el futuro
		Energía	Cansancio y falta de energía para afrontar las labores
	Presiones	Clima laboral	Cómo es el ambiente en el que se desarrollan las clases

		Exceso de trabajo	Se pueden cumplir todas las responsabilidades asignadas
	Creencias desadaptativas	Nivel salarial	Contribuye o no a la motivación por el trabajo
		Reconocimiento social	Valoración por el trabajo docente en la sociedad
		Posibilidad de solucionar los problemas de la educación	Creer que hay soluciones a los problemas desde una perspectiva amplia
	Desmotivación	Nivel de realización profesional	Satisfacción con la labor ejecutada como autorrealización
		Monotonía de la labor desarrollada	Se considera que es una labor rutinaria poco motivadora para los cambios
	Mal afrontamiento	Adaptación a los cambios	Cómo se asumen y enfrentan los cambios que surgen en el entorno laboral
		Recursos para ejercer la labor	Consideración sobre la suficiencia o no de los medios para realizar adecuadamente la labor docente

Fuente: Elaboración propia, a partir de la escala de medición ED-6 de Gutiérrez Santander y otros (2005)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Para la identificación de los factores que influyen en el estrés docente del nivel de secundaria del colegio San José de Monterrico, se utilizó una encuesta previamente elaborada para estudios similares denominada Escala ED-6, que contiene 77 preguntas en seis dimensiones preestablecidas: 1) ansiedad, 2) depresión, 3) presiones, 4) creencias desadaptativas, 5) desmotivación y 6) mal afrontamiento.

La herramienta ha demostrado ser efectiva en la medición de factores de estrés. Según concluyeron 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.

3.6. Procedimiento de organización y análisis de resultados

Para el análisis de los datos obtenidos con la aplicación del instrumento de medición, se utilizarán herramientas estadísticas descriptivas, siguiendo el procedimiento que se detalla a continuación:

- A) **Conteo:** se hará un registro ordenado de cada una de las respuestas por cada uno de los docentes encuestados a través de una base de datos en Excel.
- B) **Tabulación:** se elaborarán tablas para organizar la distribución de las frecuencias en la escala de medición de cinco niveles para cada una de las preguntas, utilizando las herramientas de tabulación de la base de datos del programa SSPS.
- C) **Graficación:** se procederá a construir gráficos de barras para representar los datos ordenados para las variables de investigación. Las herramientas de graficación son parte de las aplicaciones del programa SSPS.
- D) **Análisis cuantitativo estadístico:** se utilizarán medidas de tendencia central, media, moda y mediana para cada una de las 77 preguntas de la encuesta. Las preguntas serán agrupadas en conjuntos que representan cada una de las dimensiones del estrés, para analizarlas en conjunto, previo análisis del Alpha de Cronbach para validar su agrupación.
- E) **Interpretación:** cada dimensión de la encuesta será analizada en conjunto y en detalle para las subvariables que muestren tendencias significativas en el análisis estadístico.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Contexto y sujetos de investigación

4.1.1. Descripción del contexto de investigación

El colegio San José de Monterrico es una institución privada ubicada en el distrito de Santiago de Surco, al este de la ciudad de Lima, que promulga un modelo educativo basado en el respeto por la educación dentro de la diversidad, reconociendo el factor cultural, los estilos de aprendizaje, las múltiples inteligencias y las necesidades propias de cada uno de los alumnos. Es una institución de 40 años en servicio que cambió radicalmente su propuesta en 2008 a partir de la compra del mismo por nuevos accionistas. Actualmente cuenta con aproximadamente 950 alumnos. En el nivel de secundaria se manejan hasta tres secciones por grado con un máximo de 30 alumnos por sección.

4.1.2. Descripción de los sujetos de investigación

El grupo de 36 docentes materia de investigación se encuentra uniformemente distribuido entre hombres (50%) y mujeres (50%). Las edades del grupo se encuentran desde menos de 30 años hasta más de 50 años. En el apartado 4.3.1 de análisis de resultados se ilustran otras variables demográficas del grupo docente.

4.2. Proceso de investigación

La investigación se realizó cumpliendo las siguientes etapas principales: investigación teórica sobre la problemática del estrés docente que permitiera formular un diagnóstico de la misma, búsqueda del instrumento para aplicación de la encuesta sobre el estrés docente, selección de la institución educativa para la aplicación del instrumento y aplicación del mismo. Por último se procedió al análisis de la información, interpretación y formulación de las conclusiones y recomendaciones.

4.2.1. Diagnóstico de la problemática

El diagnóstico de la problemática se realizó a partir de la consulta e investigación de otros estudios del estrés docente, que evaluó y determinó las principales causas del mismo en otras poblaciones. Así, se formuló la problemática como la determinación de los principales factores que generan estrés docente en el nivel de secundaria del colegio San José de Monterrico.

4.2.2. Aplicación del instrumento de investigación

La intervención consistió en la aplicación del instrumento a la población docente, para lo cual se estableció la coordinación con las directivas del colegio para que explicaran al grupo docente de secundaria sobre la realización de la encuesta y solicitaran su colaboración para completarla. En el anexo No. 1 se incluye el instrumento aplicado.

4.3. Resultados de la investigación

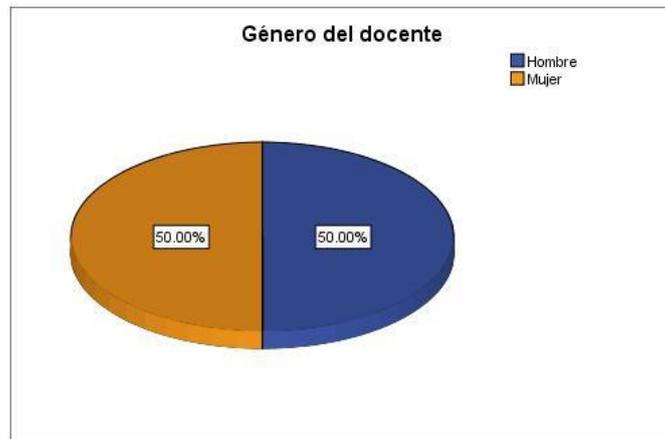
4.3.1. Análisis descriptivo de las variables socio demográficas

En esta parte del trabajo se analizará el perfil del docente de secundaria del Colegio San José de Monterrico que participa en la investigación, realizada en noviembre de 2015.

Las siguientes gráficas describen la distribución de las variables socio-demográficas así:

4.3.1.1. Género

Figura 2. Distribución de género de los docentes.

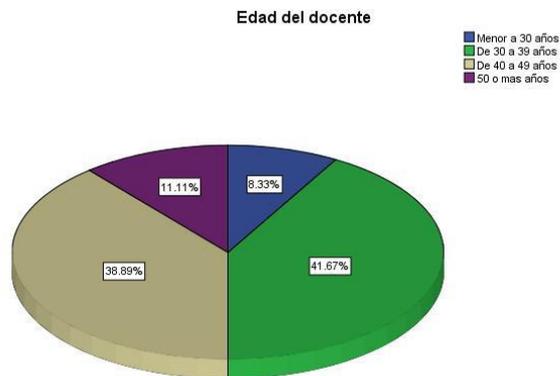


Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura 2, se encuentra que la distribución por género es equitativa en la muestra que participó en la investigación.

4.3.1.2. Edad

Figura 3. Distribución de edad de los docentes.



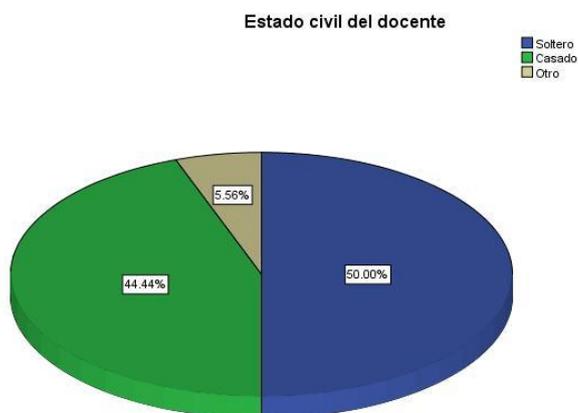
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura 3, la edad de los docentes está principalmente distribuida entre los 30 y 39 años, con un 41,7% y en una proporción muy similar, entre los 40 y 49 años con un 38,9%. En menor proporción, se tiene un 19,44% de docentes menores de 30 años o mayores a 50.

4.3.1.3. Estado civil del docente

Con respecto al estado civil de los docentes, los resultados se detallan a continuación:

Figura 4. Distribución de estado civil de los docentes.



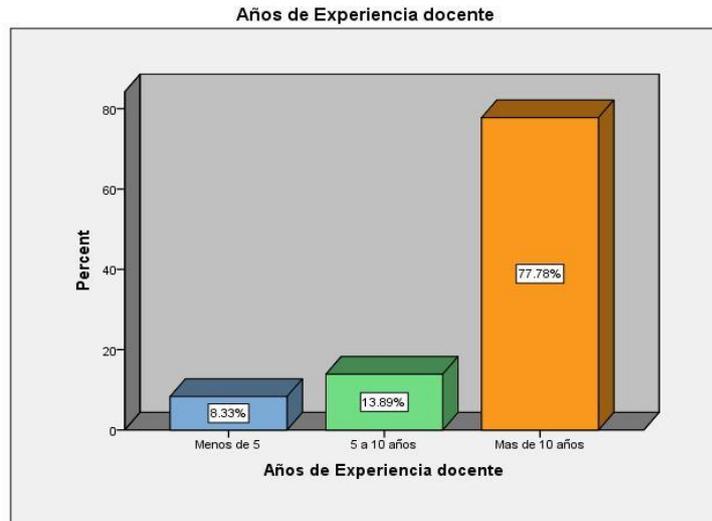
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura 4, la mitad de los docentes son solteros, y un 44,4% son casados. En menor proporción, el 5,6% (2 docentes) tienen un estado civil diferente (unión libre, divorciado).

4.3.1.4. Experiencia docente

Con respecto a los años de experiencia docente, los resultados se detallan a continuación:

Figura 5. Distribución de la experiencia docente.



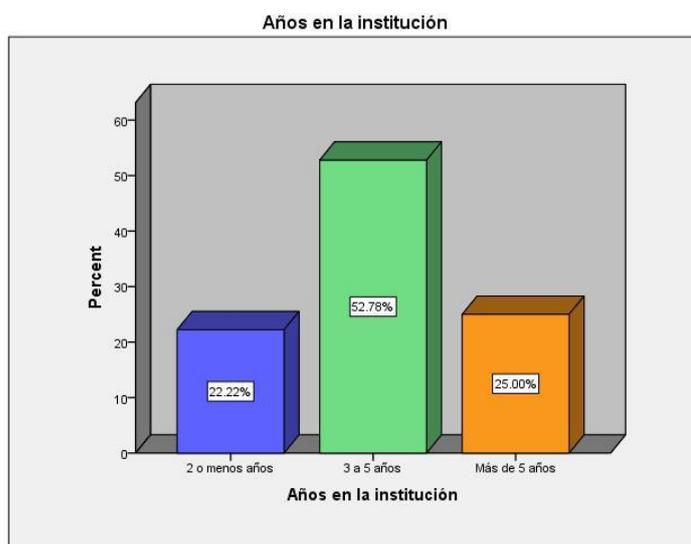
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura 5, el 77,8% de los docentes tienen más de 10 años de experiencia docente, lo que constituye una proporción importante en cuanto a los años en la actividad. Solamente un 8,3% de los docentes tienen menos de 5 años de experiencia docente.

4.3.1.5. Años en la institución

Con respecto a los años de trabajo en el colegio San José de Monterrico, los resultados se detallan a continuación:

Figura 6. Distribución de los años en la institución.



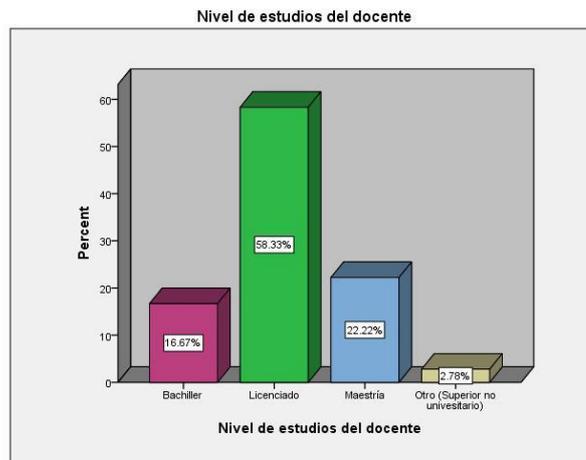
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la distribución mostrada en la figura 6, el 52,8% de los docentes tienen entre 3 y 5 años de trabajo en el Colegio San José de Monterrico y un 25% de docentes tienen más de 5 años. Es decir, el 75% de los docentes que participaron en la investigación tienen 5 años o menos en la institución.

4.3.1.6. Nivel de estudios

Con respecto al nivel de estudios, los resultados se detallan a continuación:

Figura 7. Distribución del nivel de estudios de los docentes.

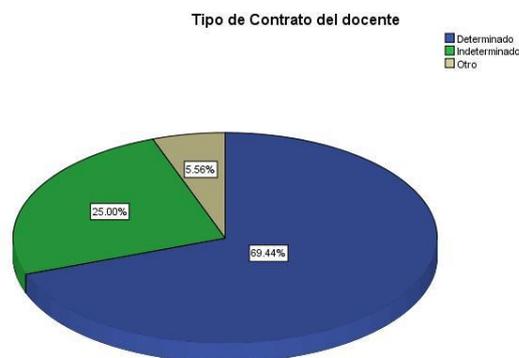


Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Tal como se indica, del total de maestros el 58% son licenciados, seguidos por docentes con título de maestría con un 22%, y los bachilleres representan un 17% de los docentes. Solamente un 2,8% (un docente), tiene estudios superiores no universitarios.

4.3.1.7. Tipo de contrato

Figura 8. Distribución del tipo de contrato de los docentes.



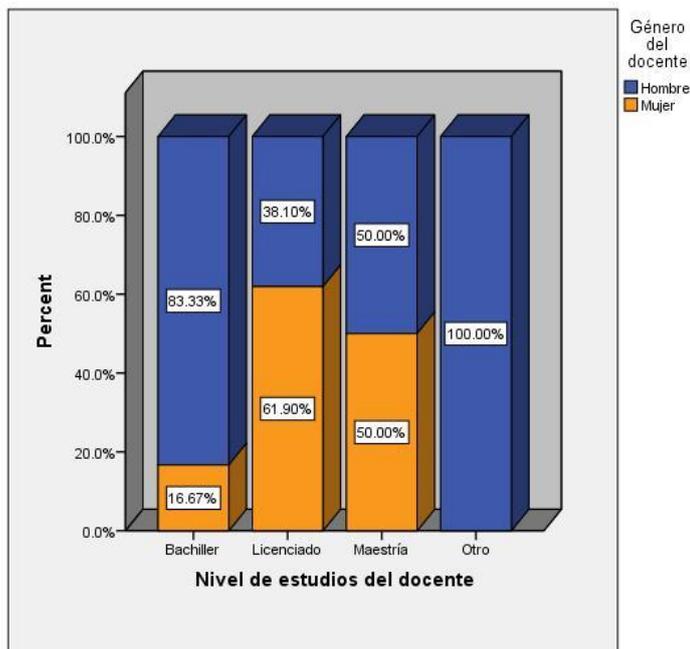
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Tal como se observa en la figura 4.7, del total de maestros el 69,4% tienen contrato a plazo determinado. Solamente un 25% tienen contrato a plazo indeterminado y un 5,56% (dos docentes) tienen otro tipo de contrato.

4.3.2 Análisis conjunto de variables socio demográficas

A continuación, se detalla la distribución del género según nivel de estudios:

Figura 9. Nivel de estudios según género de los docentes.

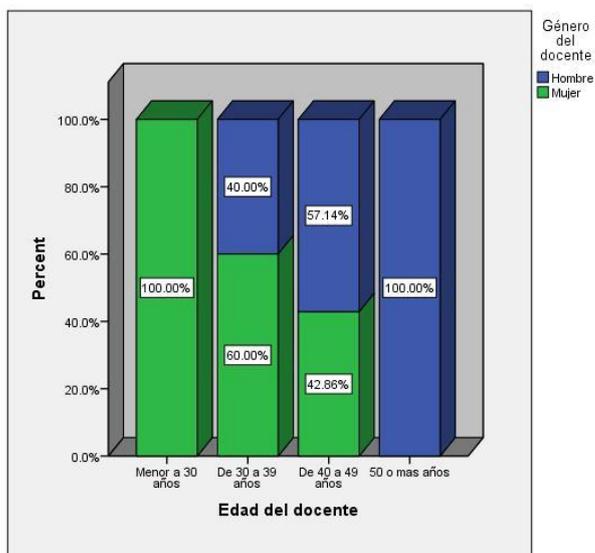


Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El grupo de docentes licenciados es mayoritariamente (61,9%) de mujeres, mientras que el grupo de docentes con maestría es equitativo entre hombres y mujeres. Los docentes que solamente cuentan con bachillerato son mayoritariamente hombres con un 83,3%.

A continuación, se detalla la distribución de género por edad de los docentes:

Figura 10. Edad de los docentes según género.

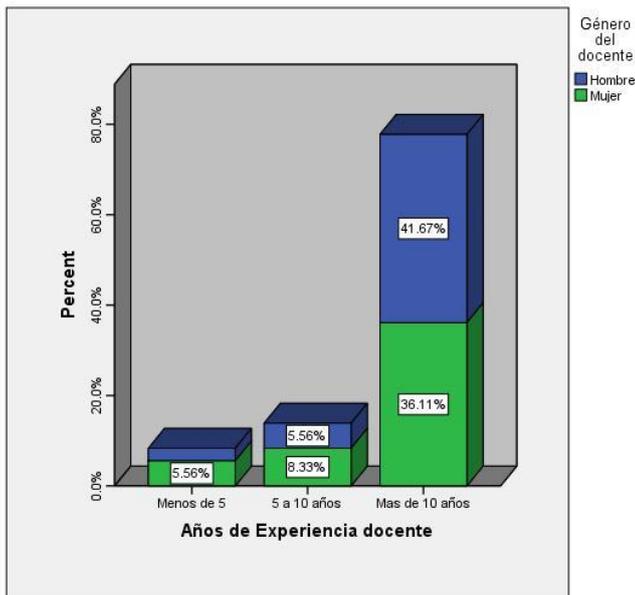


Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Se concluye que la participación de mujeres en la población docente ha ido en aumento constante en la institución. Mientras que todos los docentes mayores a 50 años son hombres, todas las docentes menores a 30 años son mujeres.

A continuación, se muestra la distribución de género por años de experiencia:

Figura 11. Años de experiencia según género de los docentes.

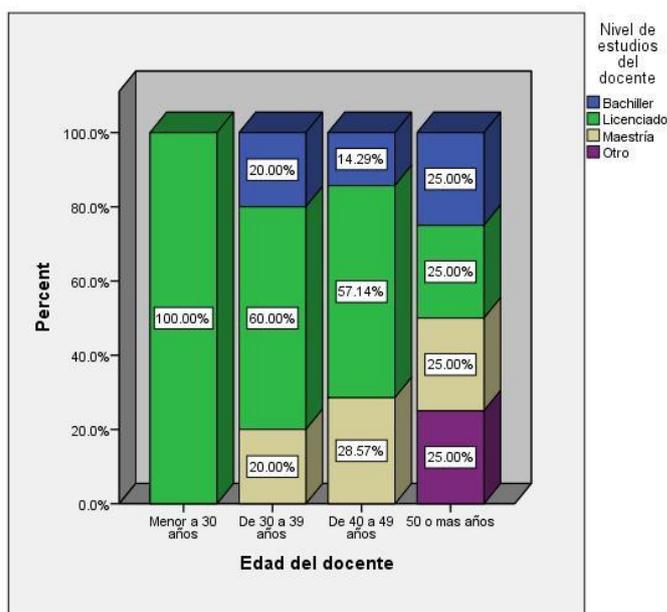


Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El grupo de docentes de más de diez años de experiencia tiene una distribución similar entre hombres y mujeres (41,6% vs 36,15). En los grupos de menor experiencia a 10 años, también se encuentra una distribución similar por género.

A continuación, se detalla el nivel de estudios por edad de los docentes:

Figura 12. Edad de los docentes según el nivel de estudios.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Se puede apreciar en la figura 12 que los docentes de menos de 30 años, son todos licenciados, mientras que en los docentes mayores a 50 años se aprecian todos los niveles de estudios: superior no universitario, bachiller, licenciado y maestría, con un 25% cada uno. Esta distribución confirma la percepción de que el nivel de profesionalización y formalización de la educación ha ido en incremento en los años recientes, reflejándose también en los mismos docentes.

En línea con lo señalado en la compilación de estudios y teorías sobre el estrés docente de Moriana Elvira y Herruzo Cabrera, (2003, Journal of Clinical and Health Psychology), no hay indicios significativos sobre causas del estrés en relación con los factores socio demográficos.

4.3.3. Análisis para las dimensiones del estrés

4.3.3.1. Ansiedad

Esta dimensión evalúa en el docente en grado de ansiedad. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son la 1, 3, 10, 15, 22, 26, 31, 32, 35, 37, 38, 42, 46, 55, 58, 62, 65, 66 y 71.

Tabla 4. Alpha de Cronbah con la dimensión de ansiedad.

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	19

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El Alfa de Cronbach para esta dimensión es aceptable y con ello se justifica que las podamos resumir en una sola que es el promedio de éstas, a efectos de una interpretación práctica.

El resultado para esta variable es el siguiente:

Tabla 5. Media estadística para la ansiedad.

	Mean
Ansiedad	2.12

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la escala de medición utilizada, el nivel de ansiedad promedio de los docentes es bajo, siendo que 5 representaría el mayor nivel de ansiedad y 1 el más bajo.

Analizando esta variable de acuerdo con la edad encontramos el siguiente resultado detallado:

Tabla 6. Valores medios de estrés por ansiedad según edad del docente.

	Edad del docente			
	Menor a 30 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	50 o mas años
	Mean	Mean	Mean	Mean
Ansiedad	2.09	2.15	2.17	1.87

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El menor nivel de ansiedad lo tienen los docentes de más de 50 años, seguidos por el grupo de menos de 30 años. Los docentes de 30 a 49 años tienen un mayor nivel de ansiedad, lo que podría explicarse por tratarse de profesionales en edad en la que existe una mayor presión familiar o social por la búsqueda de nuevas o mejores oportunidades laborales.

Analizando esta variable, según el género de los docentes, encontramos lo siguiente:

Tabla 7. Valores medios de estrés por ansiedad según género del docente.

	Género del docente	
	Hombre	Mujer
	Mean	Mean
Ansiedad	2.08	2.16

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El nivel de ansiedad es ligeramente mayor en la población de docentes mujeres.

Analizamos el nivel de ansiedad por nivel de estudios, encontrando la siguiente distribución:

Tabla 8. Valores medios de estrés por ansiedad según nivel de estudios del docente.

	Nivel de estudios del docente			
	Bachiller	Licenciado	Maestría	Otro
	Mean	Mean	Mean	Mean
Ansiedad	2.06	2.23	1.97	1.47

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El nivel de ansiedad es mayor en el grupo de licenciados, que, además, es el grupo más representativo dentro de los docentes. Los docentes con menor nivel de ansiedad son los de menor nivel de estudios (superior no universitario).

4.3.3.2. Depresión

Esta dimensión evalúa en el docente en grado de depresión. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son la 2, 11, 12, 17, 23, 27, 56, 60, 64 y 69.

Tabla 9. Alpha de Cronbach para dimensión de depresión.

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El Alfa de Cronbach para esta dimensión es aceptable y con ello se justifica que las podamos resumir en una sola que es el promedio de éstas, a efectos de una interpretación práctica.

El resultado para esta variable es el siguiente:

Tabla 10. Media estadística para la depresión.

	Mean
Depresion	1.73

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la escala de medición utilizada, el nivel de depresión promedio de los docentes es muy bajo: 5 representaría el mayor nivel de depresión y 1 el más bajo.

Analizando esta variable según la edad, encontramos el siguiente resultado detallado:

Tabla 11. Valores medios de estrés por depresión según la edad del docente

	Edad del docente			
	Menor a 30 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	50 o mas años
	Mean	Mean	Mean	Mean
Depresion	1.70	1.79	1.77	1.35

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El menor nivel de depresión lo tienen los docentes de más de 50 años, seguidos por el grupo de menos de 30 años. Los docentes de 30 a 49 años tienen un mayor nivel de ansiedad, aunque este sigue siendo bajo en relación con la escala de medición total.

Analizando esta variable por género encontramos lo siguiente:

Tabla 12. Valores medios de estrés por depresión según el género del docente.

	Género del docente	
	Hombre	Mujer
	Mean	Mean
Depresion	1.71	1.74

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El nivel de depresión es ligeramente mayor en las mujeres.

4.3.3.3. Creencias Desadaptativas

Esta dimensión evalúa en el docente el grado de estrés por sus creencias desadaptativas. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son la 5, 9, 16, 21, 24, 29, 33, 41, 53, 63, 70 y 74.

Tabla 13. Alpha de Cronbach para la dimensión de creencias desadaptativas

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	12

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El Alfa de Cronbach para esta dimensión es aceptable y con ello se justifica que las podamos resumir en una sola que es el promedio de estas, a efectos de una interpretación práctica.

El resultado para esta variable es el siguiente:

Tabla 14. Media estadística para las creencias desadaptativas.

	Mean
Creendes	2.47

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la escala de medición utilizada, el nivel de creencias desadaptativas de los docentes es medio: 5 representaría el mayor nivel de creencias desadaptativas y 1 el más bajo.

Analizando esta variable según la edad, encontramos lo siguiente:

Tabla 15. Valores medios de estrés por creencias desadaptativas según la edad del docente

	Edad del docente			
	Menor a 30 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	50 o mas años
	Mean	Mean	Mean	Mean
Creendes	2.58	2.49	2.45	2.38

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El grado de estrés por creencias desadaptativas es mayor en los docentes menores a 30 años y va disminuyendo consistentemente a medida que los docentes tienen mayor edad. En esta dimensión resulta posible pensar que una mayor madurez laboral, contribuye a disminuir la posibilidad de generar estados de estrés o síndrome de profesor quemado.

Analizando esta variable por género, encontramos lo siguiente:

Tabla 16. Valores medios de creencias desadaptativas por género del docente.

	Género del docente	
	Hombre	Mujer
	Mean	Mean
Creendes	2.51	2.43

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El nivel de estrés por creencias desadaptativas es mayor en los hombres.

4.3.3.4. Presiones

Esta dimensión evalúa en el docente el nivel de estrés según presiones. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son la 4, 8, 13, 19, 20, 36, 40, 45, 48 y 49.

Tabla 17. Alfa de Cronbach para la dimensión de presiones.

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El Alfa de Cronbach para esta dimensión es aceptable y con ello se justifica que las podamos resumir en una sola que es el promedio de éstas, a efectos de una interpretación práctica.0

El resultado para esta variable es el siguiente:

Tabla 18. Media estadística para la dimensión de presiones.

	Mean
Presiones	2.31

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la escala de medición utilizada, el nivel de presiones promedio de los docentes es bajo: 5 representaría el mayor nivel de presiones y 1 el más bajo.

El análisis de esta variable según la edad es como se muestra a continuación:

Tabla 19. Valores medios de estrés por presiones según la edad del docente.

	Edad del docente			
	Menor a 30 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	50 o mas años
	Mean	Mean	Mean	Mean
Presiones	2.27	2.44	2.22	2.13

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El grupo que experimenta mayores niveles de estrés por presiones está entre los 30 a 39 años de edad, mientras que el grupo más tranquilo en esta dimensión es el de mayores a 50 años, resultado que resulta consistente con la percepción de una mayor capacidad de enfrentar situaciones de presión a medida que se tiene mayor madurez.

El nivel de estrés por presiones tiene el siguiente resultado por género:

Tabla 20. Valores medios de estrés por presiones según el género del docente.

	Género del docente	
	Hombre	Mujer
	Mean	Mean
Presiones	2.37	2.24

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Los hombres experimentan mayor nivel de estrés por presiones que las mujeres.

4.3.3.5. Desmotivación

Esta dimensión evalúa en el docente el grado de desmotivación. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son la 6, 7, 14, 25, 30, 34, 39, 43, 51, 67, 68, 73, 76 y 77.

Tabla 21. Alpha de Cronbach por la dimensión de desmotivación.

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	14

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El Alfa de Cronbach para esta dimensión es aceptable y con ello se justifica que las podamos resumir en una sola que es el promedio de éstas, a efectos de una interpretación práctica.

El resultado para esta variable es el siguiente:

Tabla 22. Media estadística para la desmotivación.

	Mean
Desmotivacion	2.25

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la escala utilizada, el nivel de desmotivación promedio es bajo: 5 representaría el mayor nivel de desmotivación y 1 el más bajo.

El resultado por edad de los docentes para esta dimensión es el siguiente:

Tabla 23. Valores medios de estrés por desmotivación según la edad del docente.

	Edad del docente			
	Menor a 30 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	50 o mas años
	Mean	Mean	Mean	Mean
Desmotivacion	2.12	2.38	2.16	2.20

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

No existe una marcada diferencia en el nivel de desmotivación por la edad del docente, si bien el grupo menos desmotivado es el menor de 30 años.

El análisis de esta variable por género es el siguiente:

Tabla 24. Valores medios de estrés por desmotivación según el género del docente.

	Género del docente	
	Hombre	Mujer
	Mean	Mean
Desmotivacion	2.28	2.23

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Aunque con poca diferencia, los docentes hombres experimentan mayor nivel de desmotivación que las mujeres.

A continuación, se muestra el grado de desmotivación por nivel de estudios:

Tabla 25. Valores medios de estrés por desmotivación según el nivel de estudios del docente.

	Nivel de estudios del docente			
	Bachiller	Licenciado	Maestría	Otro
	Mean	Mean	Mean	Mean
Desmotivacion	2.27	2.33	2.03	2.29

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El grupo más desmotivado es el de licenciados, en contraste con el grupo que cuenta con maestría, que es el de menor nivel de desmotivación.

4.3.3.6. Mal afrontamiento

Esta dimensión evalúa en el docente el nivel de estrés por mal afrontamiento. Las preguntas que recogen la información de esta dimensión son la 18, 28, 44, 47, 50, 52, 54, 57, 59, 61, 72 y 75.

Tabla 26. Alpha de Cronbach por la dimension de mal afrontamiento.

Cronbach's Alpha	N of Items
.542	12

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El Alfa de Cronbach para esta dimensión no es aceptable, por lo cual se procedió a realizar el análisis para cada variable, para determinar cuál de ellas podría estar

desviando el análisis de la dimensión. Se encontró que la pregunta 18 (“Me animo fácilmente cuando estoy triste”) debería eliminarse del conjunto de variables y se procedió a recalculer el valor de Alfa, con el siguiente resultado:

Tabla 27. Alpha de Cronbach revisado, para la dimensión de mal afrontamiento.

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	11

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Para este conjunto de variables, el Alfa de Cronbach es aceptable, por lo cual, la dimensión se puede analizar como el resultado conjunto de las once variables.

El resultado para esta variable es el siguiente:

Tabla 28. Media estadística para el mal afrontamiento.

	Mean
Malafron	2.05

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

De acuerdo con la escala de medición utilizada, el nivel de mal afrontamiento promedio de los docentes es bajo: 5 representaría el mayor nivel de mal afrontamiento y 1 el más bajo.

El resultado de esta dimensión por nivel de estudios es el siguiente:

Tabla 29. Valores medios de estrés por mal afrontamiento según el nivel de estudios del docente.

	Nivel de estudios del docente			
	Bachiller	Licenciado	Maestría	Otro
	Mean	Mean	Mean	Mean
Malafron	2.14	2.11	1.86	1.64

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Se destaca que los docentes con maestría y con estudios no universitarios son los que tienen mejor capacidad de afrontamiento de problemas.

El resultado de esta dimensión por género es el siguiente:

Tabla 30. Valores medios de estrés por mal afrontamiento según el género del docente.

	Género del docente	
	Hombre	Mujer
	Mean	Mean
Malafron	1.95	2.14

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El nivel de mal afrontamiento es mayor en las mujeres docentes.

El resultado de esta dimensión detallado por edad es el siguiente:

Tabla 31. Valores medios de estrés por mal afrontamiento según la edad del docente.

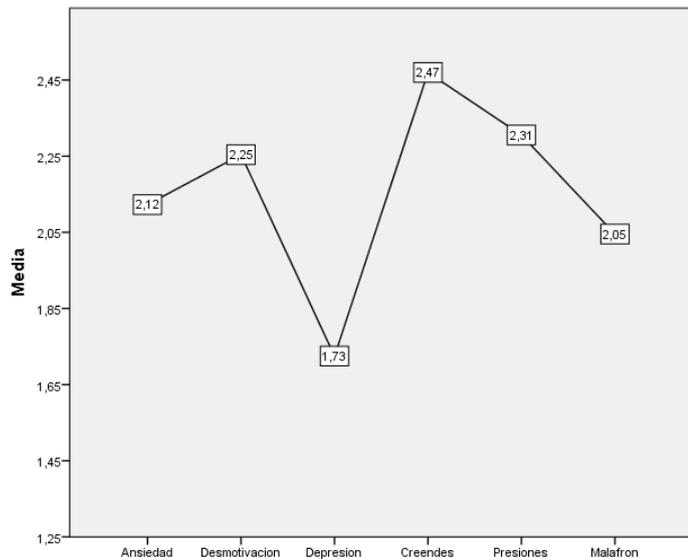
	Edad del docente			
	Menor a 30 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	50 o mas años
	Mean	Mean	Mean	Mean
Malafron	2.06	1.99	2.19	1.70

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El grupo que experimenta mayor problema en afrontamiento de situaciones es el de 40 a 49 años. En contraste, el grupo que hace un mejor afrontamiento es el de más de 50 años.

4.3.3.7. Resumen por dimensiones

Figura 13. Análisis comparativo de valores medios de estrés por dimensiones.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

A manera de resumen, la tabla siguiente nos detalla los promedios para cada dimensión:

Tabla 32. Valores de la media estadística para cada dimensión del estrés.

	Media
Ansiedad	2,12
Desmotivacion	2,25
Depresion	1,73
Creendes	2,47
Presiones	2,31
Malafron	2,05

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

A la luz de los resultados, podemos indicar que la dimensión creencias desadaptativas, con promedio 2,47, predomina. Esto significa que las creencias de los profesores sobre las realidades del entorno que no están en capacidad de manejar tienen una influencia significativa sobre su nivel de estrés comparado con todas las demás dimensiones evaluadas en la investigación.

Teniendo esto en cuenta y siguiendo el análisis de subcategorías planteado en el capítulo anterior, se procedió con el análisis de las variables independientes de esta dimensión, encontrando que el nivel de estrés está representado en cuatro elementos principales a saber: 1) nivel de salario, 2) reconocimiento, 3) rol de los padres en materia escolar de sus hijos y 4) rol de los padres en su relación de exigencia con el profesor.

A continuación se ilustran los resultados para estas variables:

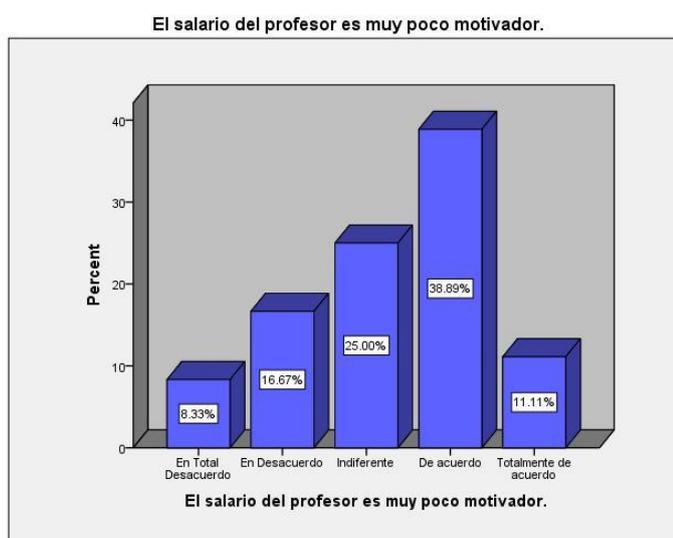
- 1) nivel de salario como factor motivador de la labor docente:

Tabla 33. Media estadística de la variable el salario del profesor es muy poco motivador

N	Valid	36
	Missing	0
Mean		3.28

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Figura 14. Respuestas a la afirmación el salario del profesor es muy poco motivador.

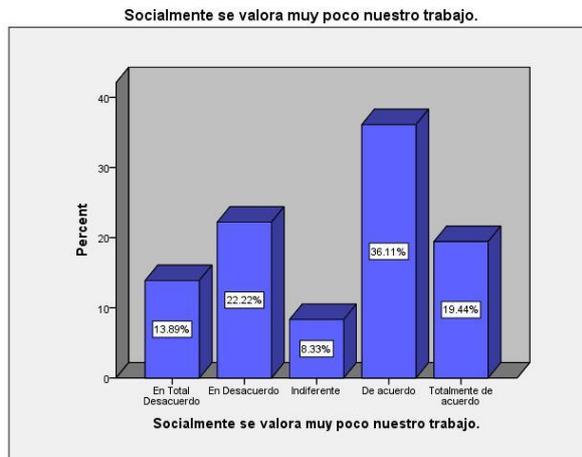


Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Un 50% de los docentes piensa que el salario es poco motivador (de acuerdo y totalmente de acuerdo), frente a un 25% que piensa que no lo es (en desacuerdo y en total desacuerdo).

- 2) reconocimiento de la labor docente por parte de la sociedad:

Figura 15. Respuestas a la afirmación socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Tabla 34. Media estadística de la variable socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.

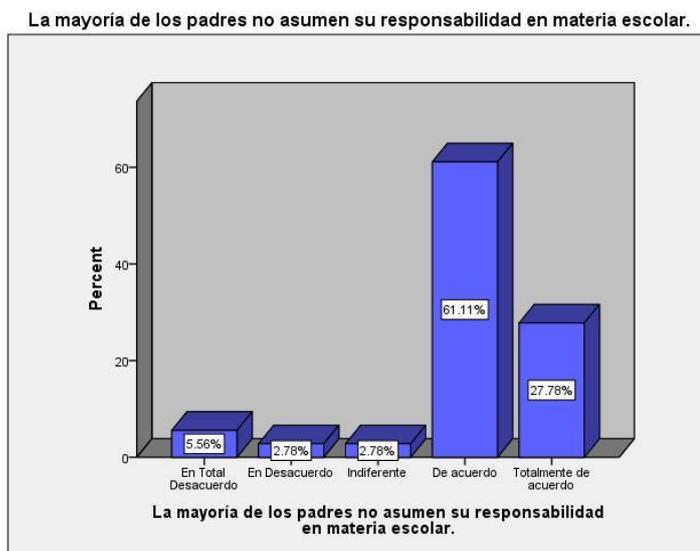
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		3.25

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Un 55% de los profesores piensan que se valora muy poco el trabajo docente, frente a un 36% que piensa que sí es valorado socialmente.

- 3) responsabilidad de los padres en materia escolar de sus hijos:

Figura 16. Respuesta a la afirmación la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Tabla 35. Media estadística de la variable la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.

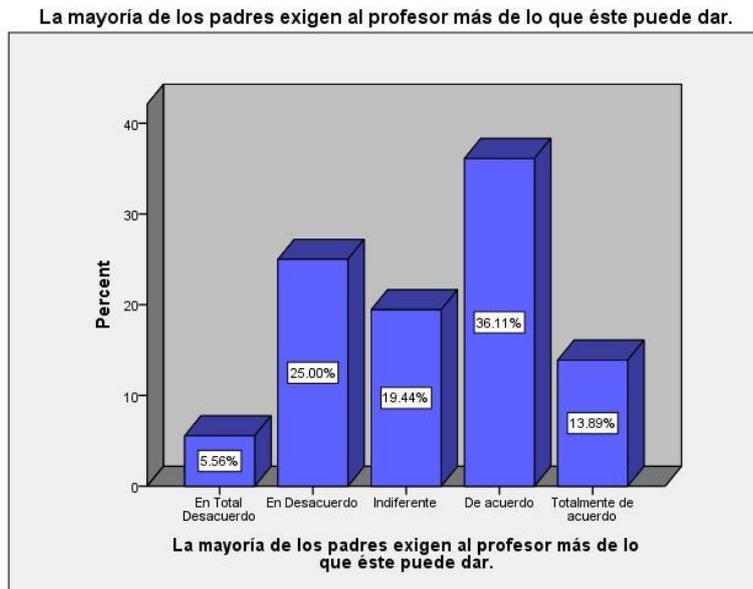
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		4.03

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Una gran mayoría de profesores (89%) considera que los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar, situación sobre la que no tienen control por lo que está contribuyendo a su nivel de estrés.

- 4) exigencia de los padres frente a la labor que puede cumplir el profesor:

Figura 17. Respuesta a la afirmación la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Tabla 36. Media estadística de la variable la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar.

N	Valid	36
	Missing	0
Mean		3.28

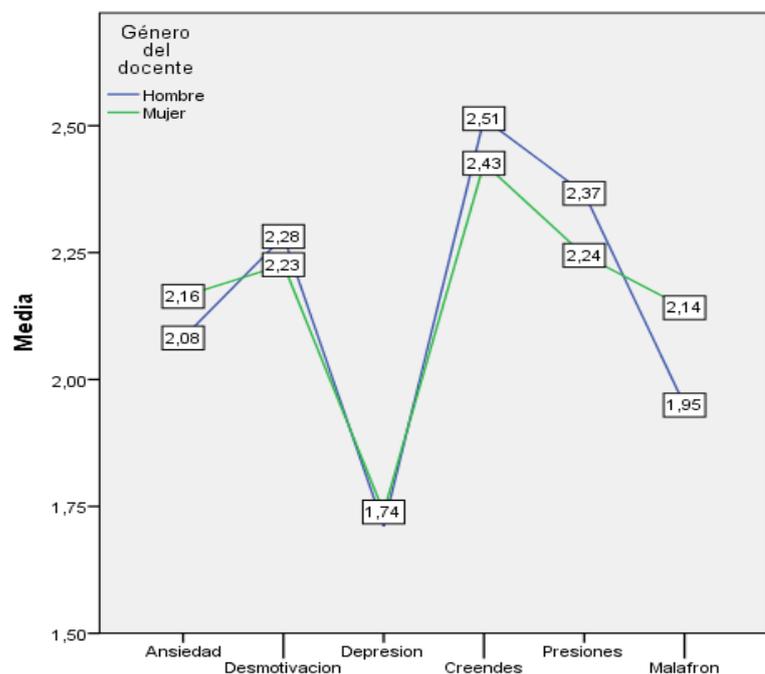
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Un 50% de los profesores no está conforme con el nivel de exigencia que demandan los padres en relación con la labor que ellos pueden cumplir, frente a un 30% que no está preocupado por esta situación. Un porcentaje significativo del 19% es indiferente frente a esta variable.

El hallazgo sobre las dificultades en la relación con los padres de familia por su rol en materia escolar y la exigencia de los padres al profesor son consistentes con lo encontrado por Castro Velandrez (PUCP, 2008, El estrés docente en profesores de escuela pública) que señalaba como recurrente la falta de interés de los padres para participar en reuniones, a la vez que indicaba niveles de desconfianza y acoso al docente por parte de los padres.

4.3.3.8 Dimensiones del estrés según género

Figura 18. Valores medios de estrés para las dimensiones según el género del docente.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Tabla 37. Valores medios de estrés para las dimensiones según el género del docente.

	Género del docente	
	Hombre	Mujer
	Media	Media
Ansiedad	2,08	2,16
Desmotivacion	2,28	2,23
Depresion	1,71	1,74
Creendes	2,51	2,43
Presiones	2,37	2,24
Malafron	1,95	2,14

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Las diferencias del nivel de estrés, según el género, son menores en todas las dimensiones, con excepción del mal afrontamiento, factor en el que se presenta una mayor tendencia de estrés en las mujeres.

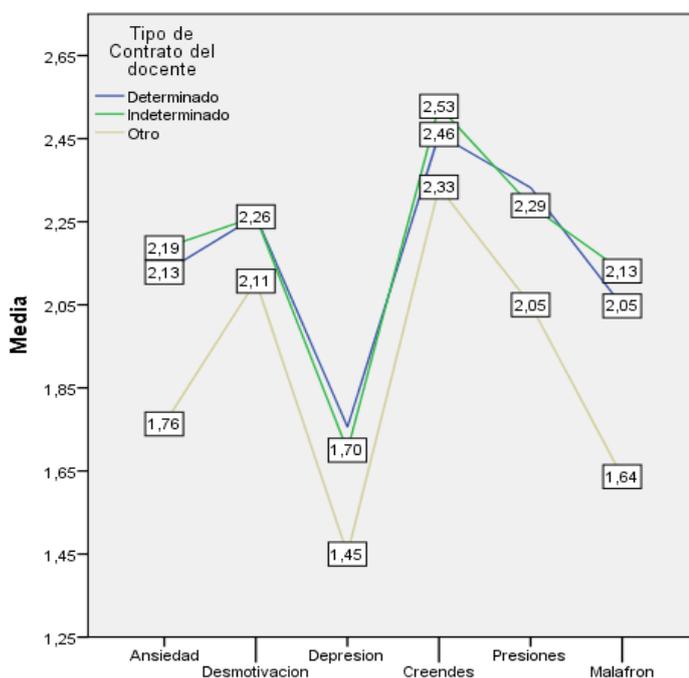
4.3.3.9. Dimensiones del estrés según tipo de contrato

Tabla 38. Valores medios de estrés para las dimensiones según el tipo de contrato.

	Tipo de Contrato del docente		
	Determinado	Indeterminado	Otro
	Media	Media	Media
Ansiedad	2,13	2,19	1,76
Desmotivacion	2,26	2,26	2,11
Depresion	1,76	1,70	1,45
Creendes	2,46	2,53	2,33
Presiones	2,33	2,29	2,05
Malafron	2,05	2,13	1,64

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Figura. 19. Valores medios de estrés para las dimensiones según el tipo de contrato.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Las diferencias del nivel de estrés según el tipo de contrato (plazo determinado o indeterminado) son menores en todas las dimensiones. Destaca que los profesores con un tipo de contrato diferente (ej. honorarios) son los de menor nivel de estrés.

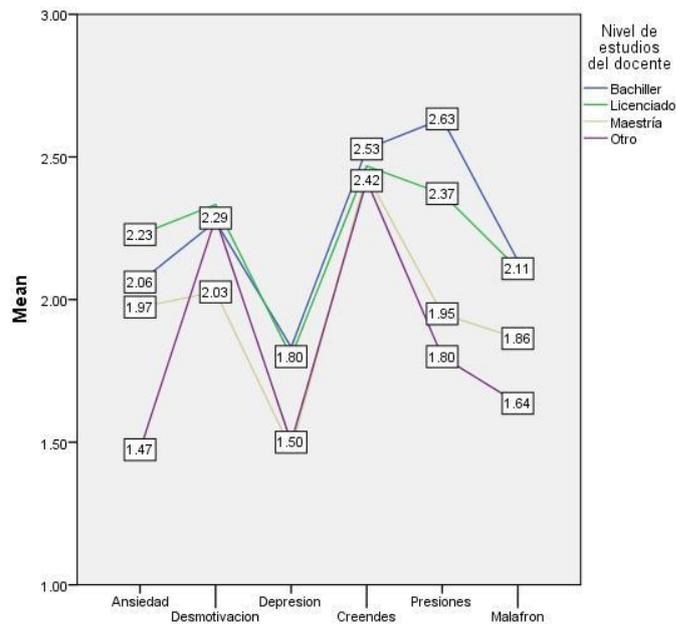
4.3.3.10. Dimensiones del estrés según nivel de estudios

Tabla 39. Valores medios de estrés para las dimensiones según el nivel de estudio del docente.

	Nivel de estudios del docente			
	Bachiller	Licenciado	Maestría	Otro
	Mean	Mean	Mean	Mean
Ansiedad	2.06	2.23	1.97	1.47
Desmotivación	2.27	2.33	2.03	2.29
Depresión	1.83	1.80	1.47	1.50
Creendes	2.53	2.47	2.44	2.42
Presiones	2.63	2.37	1.95	1.80
Malafron	2.14	2.11	1.86	1.64

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Figura 20. Valores medios de estrés para las dimensiones según el nivel de estudio del docente.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Destaca que existen variaciones importantes en los niveles de estrés según el nivel de estudios para las diferentes dimensiones. En particular, los docentes sin estudios universitarios (mostrados como Otro) son los de menores niveles de estrés en la mayoría de dimensiones excepto en la desmotivación. Exceptuando este grupo de docentes, la dimensión donde se presentan mayores diferencias por nivel de estudios es en las presiones. Los bachilleres, seguidos por los licenciados son los de mayores niveles de estrés por presiones. Los docentes con maestría muestran buen manejo de las presiones.

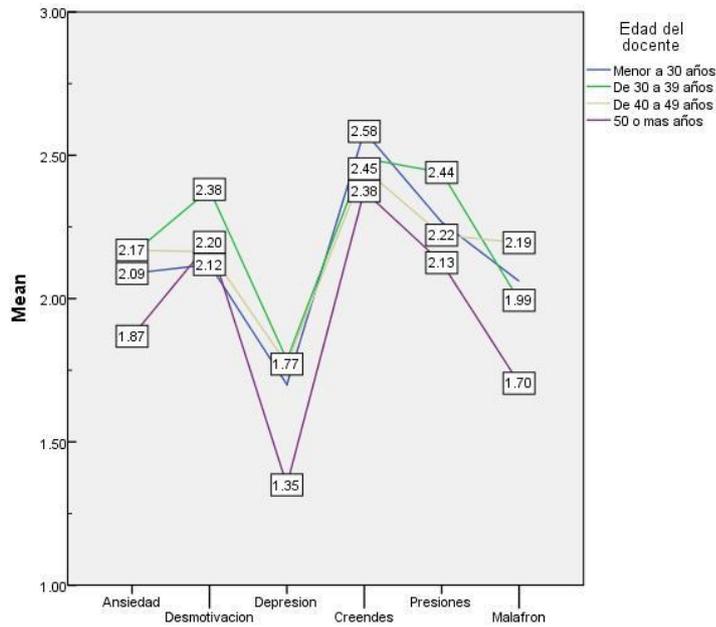
4.3.3.11. Dimensiones del estrés según edad de los docentes

Tabla 40. Valores medios de estrés por dimensiones según la edad del docente.

	Edad del docente			
	Menor a 30 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	50 o mas años
	Mean	Mean	Mean	Mean
Ansiedad	2.09	2.15	2.17	1.87
Desmotivacion	2.12	2.38	2.16	2.20
Depresion	1.70	1.79	1.77	1.35
Creendes	2.58	2.49	2.45	2.38
Presiones	2.27	2.44	2.22	2.13
Malafron	2.06	1.99	2.19	1.70

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Figura 21. Valores medios de estrés por dimensiones según la edad del docente

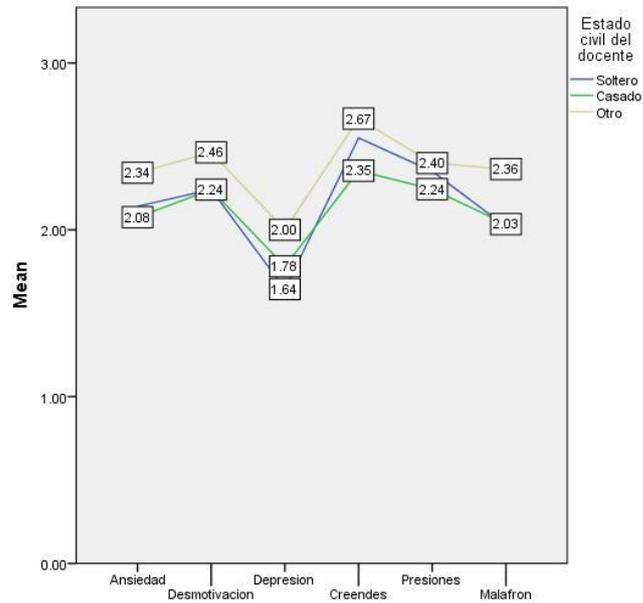


Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Destaca que existen diferencias importantes en los niveles de estrés para los grupos de edad de los docentes. Los docentes de mayor edad (>50 años) son los que tienen el menor nivel de estrés en todas las dimensiones. A su vez, el grupo de 30 a 39 años de edad es el que maneja mayores niveles de estrés en cuatro de las seis dimensiones.

4.3.3.12. Dimensiones del estrés según el estado civil de los docentes

Figura 22. Valores medios de estrés por dimensiones según el estado civil del docente.



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Tabla 41. Valores medios de estrés por dimensiones según el estado civil del docente.

	Estado civil del docente		
	Soltero	Casado	Otro
	Mean	Mean	Mean
Ansiidad	2.14	2.08	2.34
Desmotivacion	2.24	2.24	2.46
Depresion	1.64	1.78	2.00
Creendes	2.55	2.35	2.67
Presiones	2.35	2.24	2.40
Malafron	2.02	2.03	2.36

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

No existen diferencias significativas en los niveles de estrés entre casados y solteros. Sin embargo, los docentes con otro estado civil (divorciado, unión libre) muestran consistentemente mayores niveles de estrés en todas las dimensiones.

4.3.4. Clasificación del estrés para el docente

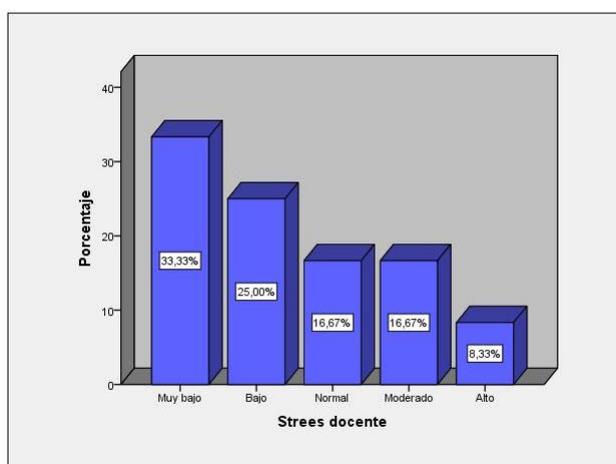
La clasificación siguiente muestra las frecuencias y porcentajes de estrés por percentiles de menor nivel a mayor nivel de estrés.

Tabla 42. Frecuencias y percentiles del nivel de estrés docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bajo	12	33,3	33,3	33,3
Bajo	9	25,0	25,0	58,3
Normal	6	16,7	16,7	75,0
Moderado	6	16,7	16,7	91,7
Alto	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Figura 23. Porcentajes por el nivel de estrés docente



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Se destaca que la tercera parte de los docentes tienen muy bajos niveles de estrés. Solamente un 8,3% muestra altos niveles de estrés.

Clasificación del estrés para el docente según género:

Tabla 43. Nivel de estrés docente según género.

Strees docente *Género del docente tabulación cruzada

			Género del docente		Total
			Hombre	Mujer	
Strees docente	Muy bajo	Recuento	5	7	12
		% dentro de Género del docente	27,8%	38,9%	33,3%
	Bajo	Recuento	5	4	9
		% dentro de Género del docente	27,8%	22,2%	25,0%
	Normal	Recuento	4	2	6
	% dentro de Género del docente	22,2%	11,1%	16,7%	
	Moderado	Recuento	4	2	6
		% dentro de Género del docente	22,2%	11,1%	16,7%
	Alto	Recuento	0	3	3
		% dentro de Género del docente	0,0%	16,7%	8,3%
Total		Recuento	18	18	36
		% dentro de Género del docente	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

La distribución de los niveles de estrés por género es similar, 10 hombres frente a 11 mujeres tienen niveles muy bajos y bajos de estrés. Similarmente, 4 hombres y 5 mujeres tienen niveles moderados y altos de estrés.

4.3.5. Diagnóstico de los factores que inciden en el estrés docente

A continuación, se ilustran los principales hallazgos del análisis de resultados para cada una de las dimensiones de estudio frente a los objetivos e hipótesis de investigación.

De las seis dimensiones analizadas en el instrumento de investigación, la ansiedad es una de las que menor respuesta de estrés muestra (Ver Tabla 4.29), superada por las creencias desadaptativas, las presiones y la desmotivación. De esta manera, conviene entrar a analizar el detalle de las respuestas que forman parte de esta dimensión con el fin de entender si dentro de ella, hay características destacadas por los docentes, como factores potencialmente generadores de estrés.

Tal como se explicó en el marco teórico, la escala ED-6 utilizada fue construida para recoger situaciones que responden tanto a estímulos externos, como a respuestas del docente frente a ellos, de modo que se debe entender cada dimensión dentro del enfoque interactivo según fue evaluado por Lazarus y Folkman (1986).

A continuación se muestra la tabulación del conteo de respuestas (en toda la escala, desde Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente de Acuerdo) y el resultado de la media para cada pregunta.

4.3.5.1. Análisis por preguntas: dimensión ansiedad

Tabla 44. Frecuencias de respuesta por subvariables por la dimensión ansiedad.

	En Total	En	Indiferente	De acuerdo	Totalmente
	Desacuerdo	Desacuerdo			
	Count	Count	Count	Count	Count
Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	14	13	6	2	1
Recurro al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	32	1	1	1	1
Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	23	7	3	3	0
Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	0	12	8	13	3
Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	6	12	12	5	1
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	8	17	3	6	2
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	9	9	6	7	5
Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control	8	14	6	6	2
Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	17	15	2	2	0
La tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia de la normal.	17	6	10	2	1
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	10	11	4	7	4
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	18	10	5	3	0
Hay tareas laborales que afronto con temor.	17	12	4	2	1
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	3	7	8	18	0
En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	24	6	3	2	1
Los problemas laborales me ponen agresivo.	20	10	4	2	0
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	16	17	3	0	0
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	11	13	0	7	5
En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	17	12	5	2	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Destacan en esta dimensión dos respuestas que podrían dar indicios de situaciones potencialmente generadoras de estrés: “Me paso el día pensando en cosas del trabajo” y “Debería de actuar con más calma en las tareas laborales”. Los dos elementos son interesantes, porque permiten orientar acciones preventivas para manejarlas antes que generen alguna complicación.

Por el contrario, situaciones como el uso de sustancias tranquilizantes o fármacos, la desconcentración o la pérdida de la paciencia en situaciones laborales, prácticamente no se encuentran presentes en el grupo docente, indicando en general un grupo estable es esta dimensión de la investigación.

Tabla 45. Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión ansiedad.

	Mean	Std. Deviation
Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1.97	1.028
Recurso al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1.28	.882
Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1.61	.964
Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	3.19	1.009
Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	2.53	1.028
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	2.36	1.175
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	2.72	1.406
Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control	2.44	1.182
Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1.69	.822
La tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia de la normal.	2.00	1.121
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	2.56	1.382
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1.81	.980
Hay tareas laborales que afronto con temor.	1.83	1.028
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	3.14	1.018
En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1.61	1.050
Los problemas laborales me ponen agresivo.	1.67	.894
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1.64	.639
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	2.50	1.464
En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1.78	.898

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

4.3.5.2. Análisis por preguntas: dimensión depresión

La depresión es la segunda dimensión que se identificó en la hipótesis de la investigación, como factor causante del estrés docente. Sin embargo, en los resultados totales de la encuesta, este es el factor con menor incidencia en el estrés docente.

A continuación, se muestra la tabulación para cada pregunta y los valores estadísticos de la media para cada uno.

Tabla 46. Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión depresión.

	En Total Desacuerdo Count	En Desacuerdo Count	Indiferente Count	De acuerdo Count	Totalmente de acuerdo Count
A menudo siento ganas de llorar	25	8	3	0	0
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	16	10	6	4	0
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	23	9	3	1	0
Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	24	7	2	2	1
Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos	17	14	5	0	0
Tengo la sensación de estar desmoronándome	22	8	2	2	2
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	11	16	4	4	1
Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	16	12	5	3	0
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	15	11	6	4	0
A veces pienso que el mundo es una basura.	27	4	2	2	1

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Ninguna pregunta tiene un valor marcado que indique posible factor generador de estrés. Solamente la respuesta a “Siento que los problemas de trabajo me debilitan” tiene un valor promedio superior a 2, lo que podría considerarse como elemento a monitorear, con una potencial reacción depresiva a los problemas de trabajo, que de acrecentarse, podría tener incidencia en aspectos de salud de los docentes.

También se debe tener en cuenta que un 11% de los docentes afirmaron que se entristecen demasiado con los problemas laborales y otro 11% afirmó estar de acuerdo que a veces ven el

futuro sin ilusión alguna. Estos porcentajes pueden parecer bajos, pero son muestras de la presencia de casos aislados de potencial depresión.

Tabla 47. Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión depresión.

	Mean	Std. Deviation
A menudo siento ganas de llorar	1.39	.645
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1.94	1.040
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1.50	.775
Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1.58	1.025
Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos	1.67	.717
Tengo la sensación de estar desmoronándome	1.72	1.162
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	2.11	1.063
Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	1.86	.961
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1.97	1.028
A veces pienso que el mundo es una basura.	1.50	1.028

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

4.3.5.3. Análisis por preguntas: dimensión creencias desadaptativas

Esta es la dimensión de mayor impacto en los factores generadores de estrés. En las tablas 4.30 a 4.33 se analizó y tabuló en detalle algunas de las respuestas, para permitir una mejor interpretación de la misma. A continuación, se muestran los resultados de frecuencia para todas las preguntas de esta dimensión.

Tabla 48. Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión creencias desadaptativas.

	En Total	En	Indiferente	De acuerdo	Totalmente
	Desacuerdo	Desacuerdo			
	Count	Count	Count	Count	Count
Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos	23	8	5	0	0
Me pagan por enseñar no por formar personas.	33	1	1	0	1
Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	16	15	4	0	1
El salario del profesor es muy poco motivador.	3	6	9	14	4
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	5	8	3	13	7
Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	23	10	1	1	1
Incluir alumnos con N.E.E. (Necesidades Educativas Especiales) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	11	16	4	4	1
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	16	9	6	4	1
La política educativa pide mucho a cambio de poco.	3	12	8	12	1
La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	2	1	1	22	10
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	5	9	12	8	2
La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	2	9	7	13	5

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

El rol de los padres en la educación, el salario de los profesores y el reconocimiento de la labor docente son en su orden los tres aspectos resaltantes en esta dimensión, lo cual debe ser tenido en cuenta al momento de formular acciones de control y prevención.

Un 50% de los docentes señaló estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la afirmación de que los padres exigen más de lo que el profesor puede dar, frente a un 30% que no está de acuerdo con tal afirmación. En los eventos en que esta creencia de exigencia coincida con la de sobrecarga laboral, se estaría frente a una de las percepciones definidas como estresante *per se* (Browsers y Tomic, 2000 y Griffith, Steptoe y Cropley, 1999).

Tabla 49. Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión creencias desadaptativas.

Statistics		
	Mean	Std. Deviation
Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos	1.50	.737
Me pagan por enseñar no por formar personas.	1.19	.749
Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1.75	.874
El salario del profesor es muy poco motivador.	3.28	1.137
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	3.25	1.381
Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1.53	.910
Incluir alumnos con N.E.E. (Necesidades Educativas Especiales) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	2.11	1.063
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	2.03	1.158
La política educativa pide mucho a cambio de poco.	2.89	1.063
La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	4.03	.971
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	2.81	1.117
La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	3.28	1.162

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

4.3.5.4. Análisis por preguntas dimensión presiones

Las presiones son la segunda dimensión en impacto como factor de estrés docente. A continuación, mostramos los resultados para cada pregunta de este conjunto.

Tabla 50. Frecuencias de respuesta por subvariables de la dimensión presiones.

	En Total	En	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Desacuerdo	Desacuerdo			
	Count	Count	Count	Count	Count
Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	14	12	5	5	0
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	8	12	9	6	1
En mis clases hay buen clima de trabajo.	0	2	3	21	10
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	14	5	14	2
Hay clases en las que casi empleo más tiempo en refir que en explicar.	8	14	5	7	2
Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	5	5	7	12	7
Se me hace muy duro terminar el curso.	9	21	4	2	0
A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	11	13	6	5	1
Me siento desbordado por el trabajo.	14	9	5	7	1
A veces trato de eludir responsabilidades.	22	11	1	2	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Destaca en esta dimensión las respuestas a “Acabo las jornadas de trabajo extenuado”, como el factor que puede generar mayor estrés, por sobrecarga laboral, seguido por “Los Alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones”, como una situación de potencial tensión en el ambiente de clases. En sentido opuesto, los docentes se muestran bastante positivos frente a asumir sus responsabilidades, sin tratar de eludirlas.

Con estos resultados podemos afirmar que la investigación corrobora otros hallazgos de estudios similares frente a causas de estrés asociadas a factores propios del trabajo, en los que la sobrecarga laboral aparece como un elemento a tener en cuenta (Moriana Elvira y Herruzo Cabrera, 2003, Journal of Clinical and Health Psychology) dado que el 53% de los profesores se mostró De acuerdo y Totalmente de Acuerdo con la afirmación de “acabar las jornadas de trabajo extenuado”.

Tabla 51. Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión presiones.

Statistics		
	Mean	Std. Deviation
Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	2.03	1.055
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	2.44	1.107
En mis clases hay buen clima de trabajo.	1.92	.770
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	2.94	1.068
Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	2.47	1.207
Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	3.31	1.327
Se me hace muy duro terminar el curso.	1.97	.774
A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	2.22	1.124
Me siento desbordado por el trabajo.	2.22	1.245
A veces trato de eludir responsabilidades.	1.53	.810

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

4.3.5.5. Análisis por preguntas dimensión desmotivación

La desmotivación fue la tercera dimensión de la hipótesis del estudio como factor generador de estrés, la que efectivamente su ubicó como la tercera causa, coincidiendo así con la hipótesis planteada en la investigación. A continuación, se muestran las tabulaciones para cada pregunta de la escala.

Tabla 52. Frecuencia de respuesta por subvariables de la dimensión desmotivación.

	En Total Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Count	Count	Count	Count	Count
Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	0	3	10	19	4
Me siento quemado por este trabajo.	19	11	4	2	0
Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	0	1	0	14	21
Estoy lejos de la autorrealización laboral.	12	18	5	1	0
He perdido la motivación por la enseñanza.	24	8	1	2	1
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	15	12	3	5	1
Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	4	8	5	17	2
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	13	18	3	2	0
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano	11	21	4	0	0
Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	8	20	5
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	13	13	3	6	1
El trabajo me resulta monótono.	7	17	8	4	0
Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	5	13	7	10	1
Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo	0	0	1	7	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

La pregunta de mayor incidencia en el resultado total es “Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo”, lo que denota no solo el interés profesional del grupo docente sino la presión por mantenerse vigente y actualizado para su desarrollo laboral. La respuesta a “Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante” denota un indicio de desmotivación, como pérdida de la ilusión natural del inicio profesional. El 30% de los docentes afirmaron estar de acuerdo que están muy lejos del ideal de profesor que tenían cuando comenzaron a ejercer.

En sentido contrario, el convencimiento del aporte de la labor docente a la sociedad es un elemento importante de motivación y gusto por la labor desempeñada (como se observa en la tabla 4.49), que debe ser muy bien aprovechada por la institución.

Tabla 53. Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión desmotivación.

Statistics		
	Mean	Std. Deviation
Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	2.33	.793
Me siento quemado por este trabajo.	1.69	.889
Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	1.47	.654
Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1.86	.762
He perdido la motivación por la enseñanza.	1.56	.998
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	2.03	1.158
Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	2.86	1.175
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1.83	.811
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano	1.81	.624
Los padres me valoran positivamente como profesor.	2.28	.882
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	2.14	1.175
El trabajo me resulta monótono.	2.25	.906
Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	2.69	1.117
Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo	4.75	.500

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

4.3.5.6. Análisis por preguntas: dimensión mal afrontamiento

El mal afrontamiento es la dimensión que menos impacta en el estrés docente después de la depresión. En general, los docentes afirman hacer un adecuado manejo de las situaciones que les podrían generar estrés; si bien existen diferencias dentro del grupo en función de la edad, el nivel de estudios o su experiencia.

Tabla 54. Frecuencias de respuestas por subvariables de la dimensión mal afrontamiento.

	En Total	En	Indiferente	De acuerdo	Totalmente
	Desacuerdo	Desacuerdo			
	Count	Count	Count	Count	Count
Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	6	5	16	8
El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	0	2	4	24	6
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	3	2	3	11	17
Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	19	13	1	2	1
La organización del colegio me parece buena.	3	5	3	20	5
Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	0	0	2	18	16
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	0	2	4	23	7
Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	2	1	0	11	22
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	0	10	4	16	6
El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	16	11	2	5	2
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	5	1	0	26	4
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	3	4	20	8

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

Ninguna pregunta muestra un valor destacado de incidencia en el estrés. La que mayor valor tiene es "Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera", seguida por "La organización del colegio me parece buena", lo cual pudiera ser un indicativo hacia la institución para revisar las necesidades específicas de los docentes en el desarrollo de sus actividades.

Destaca que un 19% de los docentes afirmó estar de acuerdo que el trabajo afecta negativamente otras facetas de su vida.

Tabla 55. Media estadística y desviación estándar para las subvariables de la dimensión mal afrontamiento.

Statistics		
	Mean	Std. Deviation
Me animo fácilmente cuando estoy triste.	2.33	1.095
El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	2.06	.715
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	1.97	1.253
Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1.69	.980
La organización del colegio me parece buena.	2.47	1.158
Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1.61	.599
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	2.03	.736
Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1.61	1.050
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	2.50	1.082
El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	2.06	1.264
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	2.36	1.175
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	2.14	.961

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel Secundaria del colegio San José de Monterrico.

4.4. Valoración de los resultados de la investigación

Los resultados de la investigación constituyen un aporte importante en el mejor entendimiento de la problemática del estrés docente. Como bien lo plantean Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez y Sanz-Vásquez (2005):

Investigaciones en este mismo sentido han de ser promovidas con el objetivo de ir conociendo más acerca de un fenómeno tan en boga dentro del mundo de la educación, ya que parece estar en la raíz de muchas de las bajas que actualmente se están produciendo en la enseñanza. El conocimiento que se pueda generar se espera que sirva para ejercer una labor preventiva sobre el problema y, así, evitar sufrimientos y gastos innecesarios.

Los factores que pueden afectar el nivel de estrés resultaron diferentes a lo establecido en la hipótesis de la investigación. En un principio se seleccionaron las respuestas más características dentro de los

cuadros de estrés: ansiedad y depresión, que sumado a la desmotivación sugerían la presencia de niveles significativos de la problemática a investigar. Sin embargo, en el grupo docente que participó de la investigación se encontró una población sin señales importantes de estrés, pero a la vez se encontraron resultados que permiten identificar áreas para monitorear y evaluar estrategias preventivas. En tal sentido, este tipo de investigación está muy alineada al propósito de entender cómo solucionar problemas reales que enfrenta la enseñanza en nuestro entorno actual.

Para la institución donde se realizó la investigación, es trascendente el resultado, por cuanto establece las principales fortalezas y debilidades en torno a la problemática del estrés docente, a partir de lo cual se pueden diseñar actividades e intervenciones específicas, en la búsqueda del mejor ambiente laboral y nivel de realización personal, que redundará en una mejor calidad de la enseñanza y satisfacción de padres, alumnos y comunidad docente. En un análisis más detallado de las variables demográficas, se encuentran resultados importantes en el valor del nivel de estudios y la experiencia del personal docente, para tener un mejor afrontamiento de las situaciones de tensión diarias.

Para los docentes que participaron en la investigación, los resultados pueden generar iniciativas para concebir mejoras personales en las respuestas conductuales, así como el desarrollo de actividades grupales con ayuda del colegio que permitan generar y mantener un ambiente de trabajo saludable.

CONCLUSIONES

- a. 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.
- b. La dimensión que tiene un mayor impacto en el nivel de estrés es la de creencias desadaptativas, seguida por las presiones y la desmotivación.
- c. La ansiedad, la depresión y el mal afrontamiento no son factores que influyen significativamente en el nivel de estrés de los docentes del nivel de secundaria del colegio.
- d. Dentro de la dimensión de creencias desadaptativas, las variables que denotan mayor potencial de generar situaciones de estrés docente son en su orden: La afirmación que la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar, el nivel de salario como factor motivador, el reconocimiento de la labor docente por parte de la sociedad y la exigencia de los padres hacia los docentes, más allá de lo que estos pueden dar.
- e. No hay diferencias en el bajo nivel de estrés asociado al tipo de contrato determinado o indeterminado, pero sí frente a quienes tienen otro tipo de contrato (honorarios) que tienen el menor nivel de estrés.

- f. El nivel de estudios de los docentes no permite establecer una correlación con el nivel de estrés en todas las dimensiones, excepto en la dimensión de Presiones, donde el grupo de docentes con maestría es el que tiene un significativo menor nivel de estrés, o lo que podría interpretarse como un mejor manejo de estas situaciones (ej. adaptaciones curriculares, respuesta de los alumnos, control de la carga de trabajo).
- g. En general, los docentes de mayor edad (> 50 años) tienen menores niveles de estrés que los de menor edad. No existen diferencias importantes en los bajos niveles de estrés según el estado civil de los docentes. Un porcentaje bajo del 8,3% de los docentes podrían clasificarse como estar en niveles de estrés alto, donde este porcentaje es de mujeres en su totalidad.
- h. El 90% de los docentes está totalmente de acuerdo que la actualización profesional es muy importante en su carrera.
- i. 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.

RECOMENDACIONES

Al colegio San José de Monterrico y su grupo docente de secundaria:

- a. Incentivar las actividades, prácticas y metodologías que han permitido generar un buen ambiente laboral y tener bajos niveles de estrés en el grupo docente de secundaria.
- b. Monitorear la competitividad del factor salarial y de compensación para ubicarse dentro de las políticas administrativas del colegio y acorde a las expectativas del docente en la medida de lo posible.
- c. Reforzar los escenarios de encuentro y discusión con los padres de familia para entender las dificultades y posibles alternativas para vincularlos más directamente con la actividad escolar de sus hijos y para clarificar las expectativas que tienen del personal docente y las estrategias para llenar tales requerimientos.
- d. Promover el desarrollo profesional de los docentes como una medida de motivación para su carrera y crecimiento personal y también preventivo frente a las presiones y otros factores externos que inciden en el nivel de estrés.
- e. Brindar asesoría profesional a los docentes en la preparación y manejo de situaciones de afrontamiento de relaciones con los superiores, colegas o áreas administrativas de la institución. Se puede hacer de manera individual o grupal según la propia necesidad de la persona o del equipo de trabajo.

- f. Analizar los requerimientos o necesidades de recursos que puedan tener los docentes para desarrollar mejor su labor y definir si están en capacidad de atenderlos o evaluar alternativas para satisfacerlos.
- g. Revisar los niveles de carga laboral y considerar medidas específicas en casos donde estén sobrepasando las capacidades de los profesores para mantener en ellos un equilibrio emocional y psicológico.

El desarrollo de nuevas investigaciones en otros grupos de docentes y el monitoreo de las variables que potencialmente pueden generar estrés deberían continuar para seguir aportando evidencias, correlaciones e interpretaciones en la prevención del estrés y del síndrome del profesor quemado, que tanto costo pueden traerle a la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayuso Marente, J.A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*. Disponible en: <http://rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Berrueta Flores, M.C., (2012). *Estrés del docente que labora en instituciones de educación básica*. Tesis de Maestría en Orientación. Mención Educativa. República Bolivariana de Venezuela. Universidad de Zulia.
- Byrne, B.M. (1999). *The nomological network of teacher burnout: a literature review and empirically validated model*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds). *Understanding and preventing teacher burnout*. New York. Cambridge University Press, 15-37.
- Calvete, E. y Villa, A. (1997). *Programa Deusto 14-16: II. Evaluación e intervención en el estrés docente*. Bilbao: Mensajero.
- Cano Vindel, Antonio (2002). *Factores Psicosociales que inciden en el estrés laboral*. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. Disponible en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/fact_psicosoc.htm
- Castro Velándrez, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Tesis de Maestría en Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Daza, M., Pérez, J. (1999). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Durán, M.M. (2014). *Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Fuente: Dialnet. Disponible en: <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=3386>
- Esteve, J.M. (1997). *La formación inicial de los profesores de secundaria*. Barcelona: Ariel.
- Esteve, J.M., Franco, S., y Vera, J. (1995). *Los profesores ante el cambio social. Repercusiones sobre la evolución de la salud*. Barcelona: Anthropos.
- Fernández, V., Gutiérrez R. (2004). *Informe de evaluación de factores psicosociales*. Novotec Consultores. S.A. IES Isidor Macabich. Gobierno de las Islas Baleares. España.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., Sanz-Vásquez, I. (2005). Estrés Docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*. 11(1) 47-61.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill / Interamericana Editores S.A., México D.F.
- Hernández, M. (2013). *El Estrés en el trabajo: Un enfoque sico administrativo*. Disponible en <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Holmes, T.H. y Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychomatic Research*. 11, 213-218.

- Kiriaccou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, 29, 146-152.
- Kiriaccou, C. (1980). Stress, health, and schoolteachers: a comparison with other professions. *Cambridge Journal of Education*, 10, 154-158.
- Kiriaccou, C. y Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.
- Latorre, A., Rincón, D., y Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Leithwood, K.A., Menzies, T., Jantzi, D. y Leithwood, J. (1999). *Teacher burnout: A critical challenge for leaders of restructuring schools*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman. (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 85-114). Nueva York: Cambridge University Press.
- Luceño Moreno, L, Martín García, J., Rubio Valdehita, S., Díaz Ramiro, E., (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *eduPsykhé* 3(1). España. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 95-108.
- Maslach, C. y Leiter, M.P. (1999). *Teacher burnout: A research agenda*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout*, 295-303. Nueva York: Cambridge University Press
- Matud Aznar, M.P., García Rodríguez, M de A., Matud Aznar, M.J. (2006). Estrés y malestar en el profesorado. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 6(1) 63-76.
- Mestres, Laia (2007) *Estrés laboral en el sector educativo*. Disponible en: <http://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboral-sector-educativo-2144/>

- Moriana Elvira, J.A., Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Universidad de Córdoba, España. 4(3) 597-621.
- Ortiz, V.M. (1995). *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca: Amarú.
- Pose, G. (2012). *El estrés en la evaluación institucional*. Buenos Aires, *Idoneos.com*, disponible en: <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com>
- Reyes, L. Ibarra, D., Torres, M., Razo, R.S. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria* 13 (7). México. UNAM.
- Rudow, B. (1999). *Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues and research perspectives*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman, *Understanding and preventing teacher burnout*. Nueva York: Cambridge University Press, 38-59.
- Sánchez Santamaría, J. (2013). Paradigmas de investigación educativa: de las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva. *Entelequia revista interdisciplinaria*. (16) 91-102. Disponible en: <http://www.eumed.net/entelequia/pdf/2013/e16a06.pdf>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York. McGraw Hill.
- Silvero Miramon, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria. *Estudios sobre Educación. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra* (12) 115-138. Disponible en: <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf>
- Slipak, O.E. (1991). Historia y concepto del estrés. *Alcmeon* 3. 355-360. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*. Disponible en http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
- Travers, C.J. y Cooper, C.L. (1997). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.

Torres López, Maria Elena Rolanda, Padilla Loredó, Silvia, Hernández Aguirre, Fabiola (2013). *Los efectos de la reforma 2012 en la salud del docente*. Disponible en: <http://www.transformacion-educativa.com/congreso/ponencias/157-efectos-reforma.html>

Velásquez Arboleda, O. H., Bedoya Bedoya, E. de J. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. *Uni PluriVersidad Facultad de Educación – Universidad de Antioquia*. 10 (2). Disponible en: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/view/7908>

Worral, N. y May, D. (1989). Towards a person-situation model of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 59, 174-186.

**ANEXOS
DE LA INVESTIGACIÓN**

ANEXO N° 1: CUESTIONARIO APLICADO

INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

Información General

SEXO: M () F ()

EDAD: <30 AÑOS () 30 A 39 AÑOS () 40 A 49 AÑOS () 50 O MAS AÑOS ()

ESTADO CIVIL: SOLTERO () CASADO () OTRO _____

AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE: MENOS DE 5 () 5 A 10 AÑOS () MAS DE 10 AÑOS ()

AÑOS EN LA ACTUAL INSTITUCIÓN: 2 O MENOS AÑOS () 3 A 5 AÑOS () MÁS DE 5 AÑOS ()

GRADO ACADÉMICO: BACHILLER () LICENCIADO () MAESTRÍA () OTRO _____

TIPO DE CONTRATO: DETERMINADO () INDETERMINADO () OTRO _____

Cuestionario

INSTRUCCIONES: A continuación usted va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales deberá responder indicando su desacuerdo o acuerdo con la afirmación, en una escala del 1 al 5 así:

"1" O "TD"	indicará su TOTAL DESACUERDO
"2" O "ED"	EN DESACUERDO
"3" O "IN"	INDIFERENTE
"4" O "DA"	DE ACUERDO
"5" O "TA"	indicará su TOTAL ACUERDO

Tenga en cuenta que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual es muy importante que sea sincero en sus respuestas. La contestación es anónima y confidencial.

Muchas gracias por su colaboración.

Lima, 23 de noviembre de 2015

Nº	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
3	Recurso al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
4	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
5	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos	1	2	3	4	5
6	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	1	2	3	4	5
7	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
8	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
9	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
10	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
11	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
13	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
14	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	1	2	3	4	5
15	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
16	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
17	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
18	Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3	4	5
19	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
20	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en referir que en explicar.	1	2	3	4	5
21	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
22	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
23	Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos	1	2	3	4	5
24	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
25	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
26	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
27	Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
28	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	1	2	3	4	5
29	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
30	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
31	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
32	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control	1	2	3	4	5
33	Incluir alumnos con N.E.E. (Necesidades Educativas Especiales) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
34	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
35	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
36	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
37	La tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
38	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
39	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
40	Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
41	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
42	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
43	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
44	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	1	2	3	4	5
45	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
46	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
47	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1	2	3	4	5
48	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
49	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
50	La organización del colegio me parece buena.	1	2	3	4	5
51	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano	1	2	3	4	5
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3	4	5
53	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
54	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
55	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
56	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
57	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4	5
58	En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
59	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	1	2	3	4	5
60	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	1	2	3	4	5
61	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
62	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
63	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
64	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
65	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
66	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
67	Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
68	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
69	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
70	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
71	En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
72	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4	5
73	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
74	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
75	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	2	3	4	5
76	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
77	Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo	1	2	3	4	5

ANEXO N° 2

Preguntas factor ansiedad

Dimensión: ANSIEDAD						
N°	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
3	Recurso al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
10	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
15	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
22	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
26	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
31	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
32	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control	1	2	3	4	5
35	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
37	La tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
38	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
42	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
46	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
55	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
58	En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
62	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
65	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
66	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
71	En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5

ANEXO N° 3

Preguntas factor depresión

Dimensión: DEPRESIÓN						
N°	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
2	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
11	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
17	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
23	Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos	1	2	3	4	5
27	Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
56	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
60	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	1	2	3	4	5
64	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
69	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5

ANEXO N° 4

Preguntas factor creencias desadaptativas

Dimensión: Creencias Desadaptativas						
N°	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
5	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos	1	2	3	4	5
9	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
16	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
21	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
24	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
29	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
33	Incluir alumnos con N.E.E. (Necesidades Educativas Especiales) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
41	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
53	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
63	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
70	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
74	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5

ANEXO N° 5

Preguntas factor presiones

Dimensión: Presiones						
N°	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
4	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
8	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
13	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
20	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
36	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
40	Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
45	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
48	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
49	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5

ANEXO N° 6

Preguntas factor desmotivación

Dimensión: Desmotivación						
N°	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
6	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	1	2	3	4	5
7	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
14	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	1	2	3	4	5
25	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
30	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
34	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
39	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
43	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
51	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano	1	2	3	4	5
67	Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
68	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
73	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
76	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
77	Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo	1	2	3	4	5

ANEXO N°7

Preguntas factor mal afrontamiento

Dimensión: Mal afrontamiento						
N°	PREGUNTA	TD	ED	IN	DA	TA
18	Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3	4	5
28	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	1	2	3	4	5
44	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	1	2	3	4	5
47	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1	2	3	4	5
50	La organización del colegio me parece buena.	1	2	3	4	5
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3	4	5
54	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
57	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4	5
59	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	1	2	3	4	5
61	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
72	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4	5
75	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	2	3	4	5