



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología
Licenciatura en Psicología Área del Trabajo

**ESTRÉS EN DOCENTES DE PRIMARIA PRIVADA Y
LA MANERA EN CÓMO INFLUYE EN SU RENDIMIENTO**

TESIS

**Que como parte de los requisitos para obtener el Título de
Licenciada en Psicología Área del Trabajo**

**Presenta:
Alicia Radillo Paz**

**Dirigido por:
Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime**

Santiago de Querétaro, Qro; febrero de 2013



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología
Licenciatura en Psicología Área del Trabajo

ESTRÉS EN DOCENTES DE PRIMARIA PRIVADA Y LA MANERA EN CÓMO
INFLUYE EN SU RENDIMIENTO

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Licenciada en Psicología Área del Trabajo

Presenta:

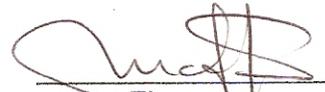
Alicia Radillo Paz

Dirigido por:

Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime

SINODALES

Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime
Presidenta


Firma

Mtra. Blanca Yasmín Montúfar Corona
Sinodal


Firma

Mtra. Rosa María Ortiz Robles
Sinodal

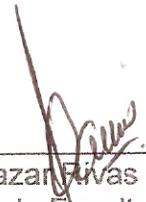

Firma

Mtro. Jaime Eleazar Rivas Medina
Sinodal


Firma

Mtra. María Mireya Puente Garnica
Sinodal


Firma


Mtro. Jaime Eleazar Rivas Medina
Director de la Facultad

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Febrero de 2013
México

**H. CONSEJO UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
P R E S E N T E**

De Acuerdo al **CAPÍTULO VII. DE LA APROBACIÓN DE OBTENCIÓN DE GRADO**, y los artículos 101, 102, 103, 105 y 106 del *Reglamento de estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro*, aprobado por el H. Consejo Universitario el 27 de Noviembre de 2007 y, hemos revisado el trabajo de tesis titulado:

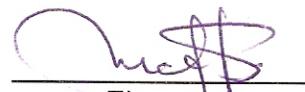
ESTRÉS EN DOCENTES DE PRIMARIA PRIVADA Y LA MANERA EN CÓMO INFLUYE EN SU RENDIMIENTO

misma que presenta la alumna: Alicia Radillo Paz

Encontrándolo satisfactorio por lo cual otorgamos nuestro **VOTO APROBATORIO** para que continúe con los trámites correspondientes para obtener el grado de Licenciada en Psicología Área del Trabajo

SINODALES

Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime
Presidenta


Firma

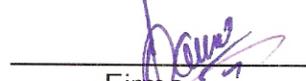
Mtra. Blanca Yasmín Montúfar Corona
Sinodal


Firma

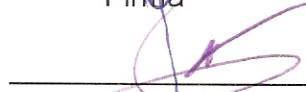
Mtra. Rosa María Ortiz Robles
Sinodal


Firma

Mtro. Jaime Eleazar Rivas Medina
Sinodal


Firma

Mtra. María Mireya Puente Garnica
Sinodal


Firma

RESUMEN

Este estudio versa sobre la actividad realizada por un grupo de docentes que labora en la educación básica, en específico nivel primaria, en algunas instituciones educativas privadas ubicadas en la ciudad de Querétaro, Qro. Los objetivos estuvieron encaminados a determinar primeramente si existe estrés y, en caso de estarlo, conocer si éste influye en su rendimiento laboral a partir de los factores, fuente de estrés, relacionados con el ámbito laboral como son: la interacción docente-alumno, estructura de la institución, evaluación docente, estatus, tareas administrativas, inseguridad laboral, ambigüedad de papel docente, espacio físico y la familia. Para tal fin se diseñaron dos instrumentos; uno de ellos, recaba información socio-demográfica como: edad, género, estado civil, cantidad de hijos, edad del hijo menor y grado escolar en que se imparte clase; así mismo consta de un cuestionario breve en donde se hace referencia a cómo consideran los docentes su labor, cómo la perciben, cómo la viven y, que manifestaciones fisiológicas se presentan en ellos. El segundo instrumentos es una escala tipo Likert que consta de 45 reactivos, los cuales abarcan dimensiones cognitivas, conductuales y emocionales; en donde están considerados los factores anteriormente mencionados. Los instrumentos se aplicaron a cuarenta y un docentes que laboran en cinco instituciones. Se consideraron distributivamente los seis grados académicos y ambos géneros; las edades de los y las docentes oscilan entre los veintitrés y cincuenta años. Los resultados obtenidos afirman que sí existe estrés en el personal docente en relación con sus actividades laborales, el cual va desde manifestaciones leves, hasta un estado de gravedad, en donde el grado de estrés considerable (superior al 50%) fue el de mayor incidencia.

Palabras clave: Estrés laboral, rendimiento, docente, institución privada

SUMMARY

This study is based on basic education, elementary schoolteachers' group activity. These private educative institutions are located in Queretaro City. The objectives were emphasized to establish if stress exists, and in such case of suffering it, to identify if the stress influences the teacher's work duties by starting with factors that are the stress source, these factors are related with the work environment and some of them are: relation between teacher and student, institution structure, teacher evaluation, status, administrative tasks, labor insecurity, teaching ambiguity, physic space and family. For detecting the stress, there are two instruments that are helpful; one of them is focused on the social-demographic information like: age, genre, marital status, how many children the teacher has and the youngest son's age as well as the grade of Teaching. Also it is useful to do a short quiz in which the teachers express how they consider themselves at the time of performing their labor, how they perceive it, how they live it and what kind of physiology manifestations are observed/presented on them. The second instrument is a scale like the Likert's one, it has 45 questions which cover cognitive dimensions, behavioral dimensions and affective dimensions; the factors mentioned before are taken into account in this scale. The instruments are applied for forty one teachers who work in five different institutions. Both genres, feminine and masculine and six academic grades are considered in a stability way; the ages of the women teachers and men teachers are approximately between twenty three years old and fifty years old. The obtained results corroborate that the relation between the teachers and their labor activities are the cause of getting stress which go from slight manifestations to start forming a critically ill state where the grade of considerable stress (superior to the fifty percent) was the main period.

Key words: work stress, performance, teacher, private institution

DEDICATORIAS

A mi esposo José Gerardo

Fortaleza, sensibilidad, bondad, generosidad, paciencia y prudencia. Gracias por estar en mi vida desde hace más de 25 años, por acompañarme en este maravilloso recorrido hoy hecho realidad logrado en gran parte al enorme apoyo (de todo tipo) que me brindaste, por motivarme, por reconocerme, por ayudarme a crecer, por el cariño recibido, por inspirarme, por comprender que en ocasiones el tiempo no era mi mejor aliado, por ese gran sentido del humor, por dar sin esperar nada, por ser tan diferente. Te admiro, valoro y quiero mucho. Por algo y para algo Dios te puso en mi camino.

A mis hijos Gerardo y Adriana (maravillosa bendición de Dios)

Con personalidades tan diferentes y excepcionales que complementan mi vida.

Paciencia, madurez, sensatez, inteligencia, bondad, prudencia son sólo algunas de las cualidades que poseen. Son un aliciente que me motiva a seguir superándome día con día. Gracias por estar siempre presentes, por los comentarios objetivos y oportunos, por su tiempo y cariño, por sus aportaciones, por su compañía, por los hermosos momentos y charlas compartidas en familia. Les comparto este proyecto que se logró gracias al esfuerzo, empeño y dedicación constantes, a la perseverancia y al trabajo diario. Espero inspirarlos a terminar todo aquello que inicien y que realmente vale la pena. Los amo, son una parte fundamental en mi vida. Caminen siempre por el sendero de la honestidad, el trabajo, la caridad, la

misericordia, la humildad, el amor, el respeto, el compromiso y la responsabilidad.

Ady, gracias por ayudarme a transcribir siempre que lo necesité y por traducir el resumen de este estudio.

Gerar, gracias por la compañía en muchas de las desveladas que pasé y estuviste al pendiente, cuidando mi salud.

Recuerden que el amor que les tengo es inagotable, creciente e inmenso. Tómense en todo momento de la mano de DIOS, Él escucha y está presente siempre que se le llame, déjenlo entrar a sus vidas y en sus corazones; crean en Él y créanle a Él.

A mis padres Ma. de Lourdes y Ramón

Gracias por su amor, por hacer de nuestro hogar un refugio, por cuidarnos, amarnos y protegernos, por la confianza, por el ejemplo, por motivarme y escucharme, por hacerme consciente que ante las adversidades se debe tener entereza, fortaleza, confianza, perseverancia y a Dios, por tener la palabra justa en el momento preciso, por la buena educación y grandes valores que hicieron de mí la persona que soy, por sus palabras de aliento y buenos consejos, por las llamadas de atención a tiempo, por enseñarme a pescar, por estar siempre presentes en mi vida, por... Los amo, admiro y respeto. Agradezco a Dios que sean mis padres.

A mis hermanos Roberto, Ma. de Lourdes, Ramón y Claudia

Roberto, sensibilidad y diplomacia; Lulú fortaleza y perseverancia; Ramón, nobleza (enorme corazón) y optimismo; Claudia, integridad, positivismo y luz. Personalidades tan diferentes y únicas que conforman un todo.

Gracias por su presencia y escucha, por los momentos disfrutados y sufridos a lo largo de nuestras vidas; por su amor y complicidad. Son especiales y muy importantes en mi vida. Los quiero, admiro y respeto mucho, así será siempre...

A mi tía Lily

Gran ser humano lleno de amor, bondad y alegría. Mujer entregada y de una gran fortaleza. Agradezco infinitamente las valiosas aportaciones y oportunas observaciones. Mi admiración, amor y respeto.

A mi cuñada Mure

Ejemplo de vida y una gran mujer. Disfrutas cada instante y pones buena cara ante las adversidades. Agradezco de corazón el apoyo que en todo momento me brindaste y el amor que regalas a las personas que quiero. Sabes dar la justa medida en el momento preciso. Te admiro y respeto.

A mi abuelita Alicia (Q.E.P.D.)

Ejemplo de fortaleza y perseverancia. Gracias por cobijarme, por contribuir en mi educación y, por aconsejarme y quererme. Siempre te admiré y quise mucho. Sé que estarías feliz con este logro. Te extraño...

A mi tío Manuel (Q.E.P.D.)

Gracias por el gran amor que siempre nos demostraste y por tu calidez. Siempre te tuve un cariño especial y muy grande. Te extrañamos...

A mis amigas

Gracias por su cariño, por el apoyo demostrado de una u otra manera, por sus palabras de aliento, por su confianza, por lo que representan en mi vida. En especial a Yola, Paty, Clau, Maru, Xóchitl, Lulú, Mary, Oralia, Renata, Angie,...

A todos y cada uno de mis compañeros y amigos de la UAQ

Gracias por sus enseñanzas, comentarios, cariño, palabras de aliento, confianza, aprendizajes, solidaridad, sensibilidad, sencillez, alegría, compañerismo, aportaciones, objetividad, amistad, esfuerzo, dedicación, escucha, trabajo, ... En especial a Gis, Paul, Thalí, Lidia, Itz, Paw, Ricardo, Aby, Fátima, Alex, Gerar, Angie, Héctor, Alejo, Ana, Isma, Ale, Mony, Cris, Vero, Tete, Lucy, Sergio, Mayté, Male, Chucho, Noé, Kary,...

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por extenderme su mano en todo momento y asirla perennemente en tiempos difíciles, por estar a mi lado cada instante y permitirme llegar con salud al final/inicio de esta etapa, por su infinito amor y por todas las bendiciones recibidas.

Por las grandes personas que puso en mi camino para llegar a Él, creer en Él y creerle a Él. Conchita, Yoly, Clau y Sabino han sido, son y sé que seguirán siendo un gran apoyo y guía, gracias...

A la maestra y amiga Rosa María Ortiz Robles

Por la orientación, guía, consejo, escucha, calidez, prudencia, sensatez, paciencia, crítica, bondad, cariño...; por alentarme en todo momento; por compartir tiempo, conocimientos, aficiones...; por ser un buen y gran soporte; pero sobre todo, por ser una buena amiga y, por creer y confiar en mí, haciendo que yo creyera más en mí de una forma integral.

Al maestro y amigo Jaime E. Rivas Medina

Por el apoyo incondicional otorgado en todo momento, por tener siempre las puertas abiertas para escuchar, guiar y orientar; por compartir sin medida oportunidades y conocimiento; por creer y confiar en mí.

A la coordinadora, maestra, tutora y directora de tesis María del Consuelo Josefina Franco Jaime

Por la paciencia, apoyo incondicional desde el inicio de este proyecto, calidez, elocuencia, escucha, motivación, guía y, palabras de aliento.

A la maestra Blanca Yasmín Montúfar Corona

Por el apoyo recibido en la etapa final de este proyecto, por su valiosa retroalimentación, por haber creído y confiado en mí y, por el aprendizaje que me deja.

A la maestra Míreya Puente Garnica

Por el apoyo en la creación del instrumento utilizado en este proyecto, por sus valiosas aportaciones y enseñanzas y, por la empatía que siempre me demostró.

Al maestro y amigo Jesús Jiménez Trejo

Por saber detectar y transmitir lo que se requiere para ser un buen profesionalista, por el apoyo y, por confiar y creer en mí.

Al Dr. Germán Barraza

Por compartir plena y desinteresadamente sus conocimientos experiencias y vivencias, por el gran respeto que en todo momento demostró, por la escucha y orientación, por ser una biblioteca ambulante compartiéndolo.

A la doctora Elida Guerra y a los maestros Jorge Lara y Jaime Netzáhuatl

Por los consejos y palabras de aliento en momentos difíciles, por escucharme con paciencia y objetividad.

A la maestra y amiga, Mary Carmen Dávila

Por el apoyo incondicional, por transitar con singular alegría por los pasillos de la facultad y, por la confianza depositada.

A todos y cada uno de los y las docentes que de una u otra manera contribuyeron en mi formación como psicóloga y como persona.

Por sus valiosas aportaciones y orientación oportuna, por compartir conocimientos, por su amabilidad y disponibilidad. En especial a Marco Carrillo, Ma. Eugenia Chávez, Elizabeth Contreras, Lupita Reyes, Juan Martínez, Javier Salinas, Mayté Navarrete, Elizabeth Gutiérrez, Enrique Hernández, Angélica M. Aguado, Araceli Colín, Raquel Ribeiro, Carmen Cuellar, Juan Carlos García,...

A los administrativos de la facultad de psicología, en especial a: Mary Ibarra y Tania Figueroa (Dirección), Gaby Galván y Lizeth Reséndiz (Secretaría académica), Sra. Mary Santillán (Ce.Se.Co.Sur), Lupita Vázquez (Servicio Social), Lety Sáenz, Vicky Rodríguez y Peter; por el apoyo brindado durante mi estancia como estudiante.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	i
SUMMARY.....	ii
<i>DEDICATORIAS</i>	iii
<i>AGRADECIMIENTOS</i>	vii
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	xi
ÍNDICE DE APÉNDICES.....	xii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Descripción del Problema.....	2
1.2 Preguntas de Investigación.....	4
1.3 Antecedentes.....	5
1.4 Justificación.....	8
1.5 Objetivos.....	10
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
2.1 Definiciones y conceptos del Estrés.....	11
2.2 Estrés en el Trabajo.....	21
2.3 La relación Estrés-Rendimiento en las Instituciones Educativas.....	27
2.4 Factores (fuentes) de estrés en docentes.....	30
3. METODOLOGÍA.....	38
3.1 Sujetos.....	38
3.2 Hipótesis.....	39
3.3 Diseño utilizado.....	40
3.4 Variables.....	41
3.5 Instrumentos.....	42
3.6 Procesamiento de la información.....	45
4. RESULTADOS.....	47
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	61
Propuesta de intervención.....	68
6. BIBLIOGRAFÍA.....	69
7. APÉNDICES.....	74

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica	Concepto	Página
1	Distribución del Género	48
2	Distribución de Edad	48
3	Distribución del Estado Civil	49
4	Cantidad de hijos	49
5	Distribución por Edad del hijo menor	50
6	Niveles de estrés	50
7	Puntuación por factor	51
8	Tener otro trabajo además del actual	52
9	Desempeño	52
10	Diversidad de razones por las cuales deciden trabajar en institución educativa privada	53
11	Elaboración de material didáctico	54
12	Cumplimiento de expectativas	54
13	Ausentismo laboral	55
14	Causas por las cuales se ausentan de su trabajo	55
15	Cansancio extremo	56
16	Abandono del trabajo	56
17	Causas aparentes para abandonar el trabajo	57
18	Manifestaciones fisiológicas de estrés	58

ÍNDICE DE APÉNDICES

Anexo	Concepto	Página
1A	Instrumento > Variables Socio-Demográficas	74
1B	Instrumentos > Cuestionario	75
2	Instrumento > Escala Tipo Likert	76
3	Matriz de Factores	79
4	Tablas de Interpretación del estrés de acuerdo a la puntuación	80

1. INTRODUCCIÓN

Las exigencias¹ laborales a las que nos enfrentamos cotidianamente son posiblemente las más discutidas en este siglo; crecemos en una sociedad en donde el trabajo y el *éxito* son sumamente valorados, convirtiéndose en un requisito y una necesidad imprescindibles, el tener ambos elementos que constituyen y construyen una supuesta vida plena, por lo tanto, estos elementos que coexisten en la modernidad se convierte en un tema de gran importancia en nuestra actualidad.

La actividad dedicada a la enseñanza ha sido considerada como una de las tareas más estresantes (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003). La gran mayoría de los seres humanos dedica buena parte de su tiempo a realizar actividades laborales bajo presiones constantes que pueden desencadenar el estrés.

Se han realizado un gran número de estudios relacionados con el estrés laboral, con los trastornos que éste ocasiona y encierra, con la manera en que éste repercute en el desempeño y el rendimiento dentro de sus actividades, con la forma en que éste afecta social e individualmente. Sin embargo, no se han realizado estudios en docentes de educación primaria desde la mirada de la psicología del trabajo que aborden las consecuencias psico-emocionales en el rendimiento, de ahí la importancia de abordar en esta tesis de licenciatura el estrés laboral, siendo la culminación del estudio denominado “***Estrés en docentes de primaria privada y la manera en cómo influye en su rendimiento***”

¹ Entiéndase exigencias como demandas, imposiciones y/o requerimientos de tipo carga mental y/o física.

1.1 Descripción del Problema

La actividad docente se encuentra envuelta en un contexto sociocultural altamente demandante. Las condiciones de trabajo, las necesidades y las exigencias dentro del aula y en la escuela; el desarrollo de competencias (habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes) en los alumnos y las alumnas; el diseño de actividades y estrategias didácticas; observar, percibir e interpretar a todos y a cada uno de los alumnos y las alumnas de manera individual y grupal; así como estar pendiente de situaciones imprevistas que tiene que ver con la naturaleza propia de la actividad laboral, llega a provocar en los y las docentes problemas que se manifiestan principalmente en bajo rendimiento, poca satisfacción y/o ausentismo laboral (posiblemente como consecuencia de algún trastorno psicosomático derivado del estrés laboral).

“Los trabajadores insatisfechos, no motivados y sometidos a estrés son propensos a tener más problemas de salud. Las personas enfermas tienden a ser menos productivas, a faltar con mayor frecuencia al trabajo y a sentir más inclinación por cambiar de empleo. La satisfacción profesional, la salud, la dedicación al trabajo y la productividad van juntas” (OMS, 1988:19)

Lo anterior se puede atribuir a factores intrínsecos y extrínsecos que experimenten los y las docentes, y a la posibilidad de estar sometidos a diferentes y diversos tipos de presiones laborales en función de:

- a) Exigencias por parte de la dirección de la institución.
- b) Cantidad de alumnos y alumnas que se tienen que atender dentro de un aula de clase al mismo tiempo.
- c) Personalidad, percepción, estilo de aprendizaje, forma de trabajo y comportamientos de los alumnos y las alumnas.
- d) Exigencias de los padres de familia.
- e) Tipo de planeación y programación acorde al grado escolar en que se imparte clase.

- f) Material necesario, elaborados por el o la docente, para una buena impartición de clase.
- g) Grado escolar en el que se imparte clase; considerando la dinámica grupal, las exigencias dentro de aula, los objetivos a lograr, las características inherentes de cada una de las asignaturas, las habilidades, las aptitudes, las estrategias, las competencias, los conocimientos, la percepción y la personalidad de los y las docentes; así como, los intereses y las necesidades tanto del grupo, como de los y las docentes, y la institución.
- h) Expectativas no logradas por parte de los y las docentes, tanto en su vida personal, como en su vida laboral.
- i) Dinámica familiar.

No se sabe con seguridad cómo el estrés aparece, qué lo detona, a partir de qué eventos surge, cómo identificarlo, cómo evitarlo, cómo manejarlo, cómo contrarrestarlo, cómo utilizarlo a favor, cómo minimizarlo, qué efectos tiene y dónde recaen éstos, o cómo desaparecerlo de la vida laboral una vez que se instala en el trabajador. En ocasiones no se conocen (en consecuencia, no se llevan a cabo) estrategias para darle solución a este padecimiento real e importante en nuestros días. Además, la manera de *vivir* el estrés es diferente en cada persona al mismo tiempo que ésta lo es.

1.2 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los principales factores (fuentes) de estrés que aquejan a los y las docentes de educación primaria privada?

¿La presencia de estrés en docentes de educación primaria de escuelas privadas, influye en su rendimiento?

¿Las variables socio-demográficas como edad, estado civil, número de hijos y/o edad de éstos; así como el grado en el que imparten clase, son determinantes para que se presente el estrés?

1.3 Antecedentes

Estudios internacionales han puesto de manifiesto el aumento de las tensiones y presiones que generan estrés en el trabajo docente. La investigación “Estrés en docentes de educación básica”: estudio de caso en Guanajuato, México; realizado por Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007) muestra que; Según las respuestas totales el 7.2% de los profesores indican presión severa, 46.7% presión moderada y 34.2% presión ligera. No se encontraron diferencias significativas de acuerdo al sexo y región geográfica donde laboraron los y las docentes. Se concluye la importancia de profundizar en las fuentes del estrés e implementar programas de intervención para mejorar la calidad de vida de los y las docentes.

Un estudio teórico realizado en la Universidad de Córdoba España por Moriana y Herruzo (2004) demuestra que las causas principales del estrés tienen relación con la sobrecarga laboral; con el comportamiento de los alumnos y las alumnas; con conflictos interpersonales con otros profesores, padres y superiores; y con problemas derivados de las políticas educativas. En cuanto a las variables de personalidad, parece que la búsqueda de marcadores predictivos que señalen la vulnerabilidad del profesor a padecer estrés y burnout o psicopatologías típicas de cuadros relacionados con la ansiedad y depresión, pueden ser las líneas de investigación futuras que nos permitan conocer mejor el deterioro progresivo que soporta el o la docente en su puesto de trabajo.

En el informe realizado por la Federación de Trabajadores de la Enseñanza en España (2012), semejante de lo que en Chile sería el Colegio de Profesores, del estudio titulado “Estrés en el sector de la enseñanza secundaria” (se aplicó una encuesta a 1125 profesores de educación secundaria, así como entrevistas a directores de colegios); los resultados evidenciaron que el foco principal de estrés se produce por la falta de apoyo por parte de los padres de familia, en función de su responsabilidad y compromiso de disciplinar a sus hijos; lo que obliga a los

profesores a tener que “corregir” en sus alumnos actitudes negativas como el desorden y la agresividad en el aula. En el estudio se menciona que el 29% se inclinó por ese factor causante de estrés; fueron los profesionales de entre 20 y 30 años de edad los que en su mayoría manifestaron esta problemática. La segunda razón que detonó el estrés se relacionó con la percepción de los y las docentes de estar instruyendo a personas apáticas, el 47.9% señaló esta opción. En tercer lugar se encuentra el volumen de alumnos dentro del aula, lo que impide mantener el orden, el 47% mencionó que impartir clase en grupos saturados les genera mucho estrés. En el caso de los y las docentes de escuelas públicas, éste fue el factor principal. Finalmente, presenciar agresiones físicas entre estudiantes se ubica en cuarto lugar; seguido de las agresiones verbales y la falta de consideración del alumnado.

En un “Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario” realizado por Guerrero (2003), en la Universidad de Extremadura en Murcia España, se encontró que ante situaciones de estrés laboral, los profesores de la UEX emplearon diversas estrategias de afrontamiento. Los modos de afrontamiento del estrés diferencian de modo significativo a los sujetos de la muestra en función de los diferentes grados(bajo, medio y alto) de burnout, de manera que, en primer lugar, docentes con un alto nivel de agotamiento emocional utilizan frecuentemente las siguientes estrategias: desahogarse, desconexión mental, desconexión conductual, consumo de drogas y aceptación; las conclusiones extraídas corroboran que en el desgaste profesional están implicados los modos de afrontamiento del estrés.

En la Red de Revistas Científicas de América Latina; el Caribe, España y Portugal; se menciona el trabajo de Sieglin y Ramos (2007), en donde hace mención acerca de un estudio realizado por la UNAM sobre el estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey, lo cual dio por resultado que los profesores, al no encontrar el suficiente apoyo social en

momentos de conflicto, al no poder comunicar sus necesidades profesionales y/o no sentirse comprendidos por el entorno (integrado por alumnos, colegas, superiores y padres de familia) experimentaron una sensación de aislamiento afectivo; viéndose afectada su autoestima y autoconcepto, al mismo tiempo que se da la hipersensibilidad hacia situaciones cotidianas en su esfera laboral; en caso de persistir este proceso, pueden haber graves afectaciones en el estado emocional llegando a conducir a reacciones violentas, sobre todo con actores de menor poder: alumnos y colegas.

1.4 Justificación

La figura de los y las docentes ha ido adquiriendo relevancia con el paso del tiempo, en la antigüedad al *maestro* se le consideraba sabio, por ser poseedor del conocimiento, del saber actuar con rectitud y justicia; se encargaba de la formación espiritual y moral de la niñez y de la juventud.

La docencia se ha considerado entre las 10 profesiones más estresantes Travers y Cooper (1997). Investigaciones muestran que los contextos educativos no son saludables para sus profesionales.

Es necesario estudiar el estrés en los y las docentes para orientar los recursos personales, institucionales y de salud, a una mejor calidad de vida. Docentes, padres de familia y hasta los mismos alumnos opinan que en nuestros días es más problemático impartir clase; la disciplina se ha relajado, existe poco apoyo por parte de la familia, las instancias administrativas exigen cada vez más y apoyan mínimamente.

Los y las docentes manifiestan con mayor frecuencia padecer estrés cuando las vivencias diarias propias de su labor docente afectan: su estabilidad, la manera de relacionarse con el entorno laboral y familiar, la salud mental y física y, su manera de actuar. Expresan tener malestar fisiológico, emocional y/o conductual, no saben a qué atribuirlo aunque lo intuyen...

Padres de familia ven en el transcurrir del ciclo escolar cómo la rotación de docentes y ausencia de los mismos va en ascenso; se preguntan qué es lo que sucede, teniendo que dar ellos mismos la respuesta que más les acomode, convenga o diserten de acuerdo a su percepción. Realmente no alcanzan a advertir las causas y/o motivos que estén originando este fenómeno. Preguntan a los directivos de las instituciones educativas qué sucede pero no obtienen respuestas reales; probablemente, las mismas instituciones no perciben ciertas

condiciones de trabajo que dan origen al estrés y, al no conocerlas, no se ocupan de ellas. Sin embargo, existen instituciones educativas (no muchas) que se preocupan por el bienestar de sus docentes, ya sea por interés propio (no rotación, no ausentismo, no complicaciones con padres de familia y alumnos) o porque realmente les interese la estabilidad y salud de sus docentes.

Compartir e impartir conocimientos y promover el desarrollo de competencias necesarias para que los alumnos y las alumnas se conviertan en personas productivas útiles a la sociedad; es la tarea primordial de la educación básica en nuestro país. La labor docente es complicada y difícil, no se basa únicamente en la transmisión de contenidos temáticos; es también un espacio físico que posibilita la sociabilización, la creación, la educación, las competencias, los retos, el establecimiento de normas y valores; conceptos significativos a considerar por ser elementos que proporcionan herramientas y estrategias útiles, tanto para el apropiado desempeño dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, como para un óptimo autoconocimiento que faciliten y coadyuven en el desarrollo biopsicosocial del ser humano, dentro de un contexto socio-cultural-laboral; en donde las actividades y funciones propias de la docencia, muchas de las veces llegan a ser estresantes; motivo por el cual se vuelve de gran interés dirigir la atención al estudio del estrés, así como sus manifestaciones y rendimiento en docentes de educación primaria privada.

1.5 Objetivos

- O1: Determinar si existe estrés en el personal docente que labora en escuelas particulares de educación primaria ubicadas en la ciudad de Querétaro, Qro.
- O2: Indagar si el estrés influye sobre el rendimiento de los y las docentes.
- O3: Identificar los factores (fuentes) causantes de estrés en los y las docentes.
- O4: Analizar las consecuencias del estrés laboral en relación al rendimiento de los y las docentes.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Definiciones y conceptos del Estrés

A continuación se presenta cuadro esquemático ilustrando autores, fechas y definiciones del estrés.

Año	Autor	Definición
1956	Selye	Conjunto de reacciones fisiológicas coordinadas, que se dan ante cualquier tipo estímulo perjudicial o situación estresante (incluidas las amenazas psicológicas).
1978	Kyriacou y Sutcliffe	Experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos (citado en Muchinsky, 2000)
1989	Ivancevich	- <i>Basada en los estímulos.</i> - Fuerza o estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión. - <i>Basada en la respuesta.</i> - Respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental. - <i>Basada en el concepto estímulo-respuesta.</i> - Consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrasia del individuo.
1991	Lazarus	Relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.
1993	OIT	Reacción adversa que las personas experimentan como consecuencia de verse expuestos a presiones o demandas excesivas.
1997	Fernández	Sobretensión emocional o sobrecarga experimentada en relación con una sobreestimulación o una sobreexigencia planteada desde el exterior del sujeto.
2004	OMS	Conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción.

Para explicar los conceptos que se manejan en el presente estudio se ha de describir desde el origen del término “estrés”, y ofrecer una recuperación cronológica de acuerdo a lo que algunos autores nos ofrecen en cuanto a su definición.

Se ha de mencionar que este término, antes de ser considerado como científico, se usó por primera vez en el siglo XIV, con el cual se expresaba dureza, tensión, adversidad o aflicción (Lummsden, 1981; citado en Lazarus, 1991), en donde se puede apreciar su imprecisión dentro del vocabulario científico, pues tiene una gran variedad de significados en virtud de que existen definiciones basadas en los estímulos, que podría ser: “estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión” (Ivancevich y Matteson, 1992, p. 20), que es sinónimo de presión, o en sentido físico de deformación. La definición basada en la respuesta, que podría ser: “estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental” (Ibídem, p. 21), considerando al estresor como un evento externo potencialmente dañino; y en el concepto estímulo-respuesta, depende de las peculiares características del estrés y sus procesos psicológicos, según lo expresan Ivancevich y Matteson (1992) son fuentes de estrés.

A su vez Jaureguizar (2005), también refiere que la palabra estrés deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión.

Por otro lado, se hace necesario señalar que las ciencias sociales, la medicina y en general las disciplinas asociadas a la salud, la evolución y el comportamiento del ser humano; se han encargado de estudiar el impacto que el estrés tiene en las personas y la relación que existe con el entorno y contextos donde interactúan los individuos; considerando definiciones, acepciones y manifestaciones del mismo.

Hans Selye, en 1936 fue uno de los primeros en utilizar el término estrés en un sentido técnico, en donde lo define como un conjunto de reacciones fisiológicas coordinadas, que se dan ante cualquier tipo estímulo perjudicial o situación estresante (incluidas las amenazas psicológicas); reacción que él llamó Síndrome General de Adaptación (SGA). Para Selye un estresor es cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada. También, menciona el autor, lo es cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano. Esta definición clásica del estrés, es la más conocida y utilizada por diversos autores (Lazarus, 1991).

Selye menciona que existen manifestaciones de estrés que se dan a través del cuerpo y para explicarlo describe tres fases sucesivas de adaptación del organismo (reacción defensiva no específica) de acuerdo a lo biológico y psíquico del individuo como a continuación se describe:

Fase de reacción de alarma: Esta fase la explica que ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. En esta fase se activa el sistema nervioso simpático teniendo como signos: dilatación de las pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la secreción gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

Fase de resistencia: Menciona que aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación. En esta fase aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizando al sistema

o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, haciendo frente a la presencia del estrés por un plazo indefinido.

Fase de agotamiento: Señala que como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continua o adquiere bastante intensidad, superando la capacidad de resistencia, el organismo entra finalmente en la fase de agotamiento, colapsando el sistema orgánico enfrentado al estrés, dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas.

Selye menciona también, que los factores que constituyen la demanda del exterior son agentes estresantes de dos tipos:

1. Agentes psicosociales tales como las demandas sociales, las laborales, las familiares, etc.
2. Agentes físicos aquellos como el ruido, la iluminación, la higiene, la temperatura, las vibraciones, la toxicidad, el hacinamiento, etc. (citado en Pérez, 1990).

Selye y Harón Wolff afirman que “el estrés va aumentando de intensidad dependiendo de la situación a afrontar; la persona puede llegar a angustiarse o a trastornarse si el grado de estrés es extremo” (citado en Lazarus y Folkman, 1991 p.39).

Otro autor reconocido en materia del estudio del estrés es Harold G. Wolff (citado por Hinkle, 1977; en Lazarus, 1991), quien escribió sobre el estrés y la enfermedad, en los años 1940 y 1950. Si Selye y Cannon, concibieron el estrés como una reacción del organismo acosado por las demandas de su entorno y los agentes nocivos, Wolff, parece que también consideró al estrés como una reacción del organismo aunque no lo explicó de manera sistemática como en su momento lo hiciera Selye (Lazarus, 1991).

También Ivancevich (1989) expresa que la presencia del estrés en ocasiones es necesaria para la supervivencia del ser humano que, bajo ciertas circunstancias, puede llegar a desencadenar problemas graves en su salud, ya que el estrés es una reacción que el organismo utiliza a manera de mecanismo de defensa ante una amenaza; en donde, para que el ser humano actúe en óptimas condiciones, se deben considerar los aspectos psíquicos y los fisiológicos, logrando con esto que el organismo mantenga un adecuado equilibrio interno.

Siguiendo al autor, indica que existen dos tipos de estrés: el distrés, que es el que imposibilita al sujeto para reaccionar ante algún tipo de estímulo desencadenante, también llamado estrés negativo y, el eustrés (estrés positivo), el cual permite atender la demanda de atención para realizar sin problema alguno las tareas encomendadas; de tal manera que el organismo se adapte para reaccionar favorablemente.

Por su parte, Palomares (1996) menciona que el estrés se manifiesta en respuestas fisiológicas, emocionales y/o psicológicas cuando el ser humano tiene que adaptarse a las amenazas apremiantes del entorno en donde se desenvuelve. La reacción fisiológica se hace visible cuando se relacionan funciones orgánicas y componentes químicos propios del organismo por la necesidad de respuesta al instinto de conservación de todo ser humano; la parte conductual de las personas también se ve afectada ante la presencia del estrés, los sucesos positivos y negativos también llegan a exigir un cambio o adaptación de la mente y del cuerpo, razón por la cual una persona al interactuar con otra(s) o con el entorno se ve afectada por el estrés.

También señala que las fuentes de estrés pueden deberse a aspectos psicosociales como la ansiedad, la frustración, la carga laboral, la inseguridad, el nivel de aspiraciones (bajo/alto), las exigencias propias de cada persona, los supuestos, la imaginación (cuando se crean ideas o pensamientos agradables proporcionan energía y sensación de bienestar, útiles para hacer frente al estrés;

de lo contrario, podría llevar a un estado de angustia), problemas familiares, motivación, necesidad de poder, de dinero de estatus, etc.; y, a fuentes físicas y biológicas como lo son la alimentación, el ruido, la contaminación, el hacer o no hacer ejercicio, dormir bien, entre otros.

Modelo Transaccional de Lazarus

Con el objetivo de abordar el tema desde una perspectiva integral en este estudio, se usó como marco de referencia el modelo transaccional (creación de un nuevo nivel de abstracción en el que los elementos separados, individuo y entorno, se unen para formar un solo significado de relación) de estrés planteado por Lazarus; en el cual propone que el estrés podría considerarse como una lucha de fuerzas opuestas. (Lazarus y Folkman, 1991) mencionan que el estrés abarca una serie de demandas que son constantemente compensadas en alguna medida por los recursos y procesos cognitivos de afrontamiento con que cuentan las personas.

En 1966, Lazarus sugirió que el estrés fuera tratado como un concepto organizador utilizado para entender un amplio grupo de fenómenos de gran importancia en la adaptación humana y animal. Por lo tanto no se considera el estrés como una variable sino como un compendio de distintas variables y procesos.

Si se parte de la apreciación que hacen Lazarus y Folkman (1991), en relación a que el estrés es una constante en la historia de la humanidad, aunque las fuentes que lo producen se han ido transformando a la par con la sociedad, el conflicto también puede aparecer cuando, para satisfacer las demandas de un rol determinado, se resisten por fuerza los requerimientos de otro rol desempeñado simultáneamente; por lo tanto, las demandas sociales llegan a ser estresantes cuando sus requerimientos sobrecargan los recursos del individuo.

Lazarus y Folkman (1991) comentan que el entorno social es considerado una fuente importante de estrés, en el que también se proporcionan los recursos vitales con los que el individuo puede y debe conseguir sobrellevar y evolucionar, aun cuando se vea inmerso en situaciones de alto estrés. La interacción entre el individuo y el sistema social es extremadamente compleja y variable, motivo por el cual se considera relevante el modelo transaccional desarrollado por Lazarus y Folkman (1991) para explicar el fenómeno del estrés en docentes.

Como se señaló anteriormente, el término estrés ha sido estudiado en diferentes épocas desde diversas perspectivas. Lazarus y Folkman (1991) hacen mención a cinco hechos que relativamente han estimulado también el interés por el estrés y su afrontamiento, los cuales se enlistan enseguida:

- 1) La preocupación por las diferencias individuales.
- 2) El resurgimiento del interés en materia psicosomática.
- 3) El desarrollo de una terapia conductual dirigida al tratamiento y prevención de la enfermedad y estilos de vida con elevado riesgo para la salud.
- 4) El crecimiento de una perspectiva experimental del curso de la vida.
- 5) Una preocupación cada vez mayor por el papel del entorno en los problemas del hombre.

Lazarus y Folkman (1991) muestran el estrés desde un enfoque psicosocial el cual se refiere a la relación entre la persona y su contexto de un proceso multivariado con específicas consecuencias en la salud mental, donde un estresor es una situación que demanda o excede los recursos personales, de modo que la situación represente un daño, amenaza o desafío.

La definición de estrés de estos autores, hace referencia a la relación que existe entre el entorno que rodea a la persona y ésta, tomando en consideración las características individuales del ser humano y la naturaleza del medio. Es, entonces desde su visión que el estrés psicológico es una relación particular entre

el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

Desde el modelo transaccional que propone, una manera adecuada de enfrentar el estrés se hace desde un correcto autoconocimiento cognitivo y conductual, lo cual representa un recurso para proteger la salud y el bienestar cuando las exigencias desbordan al individuo (Lazarus y Folkman, 1991).

Para Lazarus (1991) el estrés no sólo se produce en el entorno ni tiene que ver necesariamente con los patrones de comportamiento; el estrés se sitúa en cómo estos dos factores interactúan entre sí en las personas; por lo tanto, es necesario un apropiado manejo de las emociones conjuntamente con el logro de saberse adaptar a las circunstancias. Considerando esta percepción, un agente estresante se podría valorar negativamente por el exceder los recursos propios de la persona y poner en riesgo su bienestar (Lazarus y Folkman, 1984).

Lazarus y Folkman (1991) enfatizaron que las variables cognitivas tales como actitudes, creencias, autoconcepto, autoeficacia, repercuten en la percepción de las personas, llevándose a cabo una modificación conductual basada en las capacidades individuales para el logro de objetivos.

También, los autores, citan cuatro variables ambientales que influyen en el estrés: las demandas, las limitaciones, las oportunidades y la cultura; en donde todas interactúan con la personalidad, los modelos de comportamiento, los objetivos, las creencias y los recursos personales.

Aunque existen condiciones laborales difíciles y complicadas (Lazarus 1995), éstas hacen que el trabajador actúe de manera acelerada ante ciertas situaciones, consiguientemente es importante conocer los agentes estresores individuales para afrontar el estrés diario.

Para Lazarus y Folkman (1991), los individuos con un alto grado de control de su vida y de los acontecimientos que influyen en ella, construyen posibilidades de afrontamiento más favorables y resuelven los problemas con conductas que equilibran los posibles efectos dañinos.

Factores situacionales que influyen sobre el estrés

Es importante considerar algunas características formales que dan origen a la posibilidad de amenaza, daño o desafío hacia los sujetos, por ejemplo: la novedad, la predictibilidad y la incertidumbre del acontecimiento (Lazarus y Folkman, 1991).

Estos autores mencionan que una situación completamente nueva será capaz de provocar amenaza, solo si ciertos aspectos de ella se han relacionado alguna vez con el daño. Esta característica de la situación posibilita la valoración que hace el sujeto, basada en experiencias previas adquiridas en relación con la información que se tenga.

Por otra parte, el concepto de incertidumbre del acontecimiento, el cual introduce la noción de probabilidad, refiere que en los acontecimientos de la vida real, las observaciones anecdóticas indican que la incertidumbre máxima suele ser estresante, que éstas pueden tener un efecto inmovilizador sobre los procesos anticipatorios de afrontamiento y que las mismas, pueden provocar confusión mental (Lazarus y Folkman, 1991); motivo por el cual se consideraron tres factores situacionales temporales: la inminencia, la duración y la incertidumbre temporal del acontecimiento.

Los autores señalan que aunque el tiempo puede aumentar la sensación de amenaza, también puede permitirle al individuo dominarla mediante el afrontamiento cognitivo de las demandas de la situación, cosa que el aumento del

tiempo de anticipación puede producir una reducción de las reacciones ante el estrés.

Cuando se refieren a la incertidumbre temporal, es más al desconocimiento del momento en que el evento ocurrirá; aunque es poco lo estudiado sobre este factor, la evidencia de la que se dispone sugiere que la incertidumbre temporal genera una actividad de afrontamiento que reduce las reacciones ante el estrés (Lazarus y Folkman, 1991).

También señalan que la ambigüedad es una característica de muchos de los acontecimientos que se dan en la cotidianidad; esta también puede reducir la sensación de amenaza permitiendo interpretaciones alternativas del significado de la situación.

Los acontecimientos estresantes ocultos, que se traducen en experiencias que no se consideran o, para las cuales no se ha encontrado un término adecuado para definirlos, son también importantes desde el punto de vista vital del afrontamiento. En cuanto a la cronología de los acontecimientos, también merecen consideración, ya que varían de sujeto a sujeto.

Es importante señalar por último que los factores individuales y situacionales son siempre interdependientes, así lo señalan los autores, y que su importancia en el estrés y en el afrontamiento deriva de los procesos cognitivos que les dan sustento.

2.2 Estrés en el Trabajo

Tan importante es el fenómeno de la presencia del estrés en los trabajadores a nivel mundial, que organizaciones reconocidas lo han tomado en consideración para que se tome conciencia y atienda a través de programas de prevención dicha problemática; tal es el caso de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) quien denomina estrés "al conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". Así mismo, menciona que el estrés laboral llega a afectar tanto al trabajador como a la organización de manera negativa.

Señala que administrar y organizar el trabajo conllevan a la prevención del estrés (OMS, 2004). La OMS propone que los jefes deben detectar si algún empleado padece estrés, y sugiere que los jefes deberían saber cómo ayudar al empleado que lo padezca.

La OMS (2004) cita cuatro *peligros* en función de las características del trabajo y cinco asociadas al contexto laboral:

Las características del trabajo en sí, son las siguientes:

1. *Características del puesto.*- Se refiere a las tareas monótonas, aburridas, rutinarias que son desagradables, sin variedad y ocasionan aversión al trabajador.
2. *Volumen y ritmo de trabajo.*- Escasez en los plazos para realizar determinadas actividades, y exceso o escasez de trabajo.
3. *Horario de trabajo.*- Imprevisible, extenuante y extenso.
4. *Participación y control.*- No se toma en cuenta al trabajador en la toma de decisiones, ni en el control de las actividades a realizar.

El contexto laboral, que contempla:

- 1) *Las perspectivas profesionales.*- Inseguridad laboral, remuneración, promoción, plan de carrera, evaluación.

- 2) *El rol.*- Con base en las funciones propias del puesto de trabajo.
- 3) *Las relaciones interpersonales.*- Con compañeros, mobbing, trabajo asilado, procedimientos y supervisión.
- 4) *La cultura institucional.*- Considerando Liderazgo, comunicación, metas y cultura organizacional.
- 5) *La relación entre la vida familiar y la vida laboral.*- Se refiere a las exigencias que cada una tiene, y al apoyo que se da de una hacia la otra recíprocamente.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo menciona que el estrés puede definirse como «la reacción adversa que las personas experimentan como consecuencia de verse expuestos a presiones o demandas excesivas» (OIT, 1993). Su origen reside en diversos factores localizados en el sitio de trabajo. También expresa que dentro del entorno laboral las posibles causas del estrés corresponden al sitio físico de trabajo, a la mala ergonomía del lugar de trabajo, a las jornadas laborales y a los tipos de contrato entre otros.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: “Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. La productividad se ve mermada al afectar en los trabajadores la salud física y mental”. Con esto, se puede apreciar acerca del interés y la preocupación que se muestra hacia este padecimiento considerado ya de orden mundial.

Autores que han estudiado más de cerca este fenómeno, como lo es Pérez (1990), refiere que los sistemas o los procesos actuales incluyen progresivamente agentes estresantes de la más diversa índole; cita a los agentes físicos, que son el ruido, las vibraciones, la iluminación, la ventilación, el calor y el frío, entre otros; a los psicosociales, como los grupos humanos numerosos de trabajo, las relaciones de conflicto con los jefes o autoridades dentro de la empresa

complejamente organizada y, a los biológicos, en donde aspectos como rotar turnos afecta a las horas de sueño (importante recuperador físico e intelectual).

Siguiendo a Pérez (1990) y sus aportaciones sobre este tema, señala que toda situación de estrés laboral puede estar generada por:

- Una respuesta ante las presiones o tensiones a las que se ve sometido el profesional.
- Un estímulo que alerta de situaciones indeseadas.
- Un desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y las capacidades individuales.

De igual manera Pérez (1990) hace una importante recopilación de las áreas y factores estresantes en el trabajo, considera:

- 1) Las condiciones laborales.- Principalmente los riesgos para la seguridad y la salud.
- 2) La ocupación misma.- En relación con las habilidades y el tipo de tarea a realizar.
- 3) El grupo de trabajo.- Maneras de interactuar, aceptación, tamaño de los grupos.
- 4) La supervisión.- Falta de reconocimiento, carácter de la jerarquía inmediata superior, toma de decisiones.
- 5) La empresa.- En función de las jerarquías.
- 6) Los bajos salarios y falta de ascensos.

En cuanto a las áreas del organismo que se alteran cuando el estrés está presente, Pérez (1990) puntualiza a las siguientes:

- a) *La fisiológica*.- Que es el aumento en la frecuencia y la fuerza de la contracción cardiaca, aumento de la presión arterial sistólica o presión máxima, aumento de la cantidad de adrenalina y cortisona de la sangre, aumento de la concentración sanguínea y de la temperatura, sudoración de

las palmas de las manos y aumento de los movimientos peristálticos² y de la acidez del estómago.

- b) *La emocional*.- Manifiesta en la preocupación y el enojo, sensación de desamparo, miedo, vergüenza, frustración, depresión y duda.
- c) *La motora*.- En la cual se pueden observar temblor fino de las manos y tics faciales, referir manifestaciones de dolor y tensión muscular.
- d) *La conductual*.- En algunas personas se presenta el hambre compulsiva, el aumento en el consumo de cigarrillos, el alcoholismo, la drogadicción, la agresividad, los cambios frecuentes de trabajo, los cambios en los hábitos de dormir, el ausentismo laboral y el aislamiento social.
- e) *La mental*.- Atribuible a la falta de concentración, fallas en la memoria, toma de decisiones equivocadas, presencia de obsesiones y bloqueo de las ideas.

Otro autor importante e interesado en el estudio de este fenómeno es Fernández (1997), quien define al estrés como una “Sobretensión emocional o sobrecarga experimentada en relación con una sobreestimulación o una sobreexigencia planteada desde el exterior del sujeto” (p.97).

Fernández (1997) subdivide el estrés en dos modalidades:

- *Agudo*, tiene que ver con la sobrecarga emocional que se le otorga a un acontecimiento como por ejemplo los desastres naturales.
- *Crónico*, se refiere a la sobrecarga emocional en función del trabajo en sí, es decir, a las sobreexigencias o ansiedad que se deriva de y en la relación de trabajo.

Al síndrome de estrés Fernández (1997) le llama *síndrome del agotamiento profesional*, ocasionado por las frustraciones e insatisfacciones que se generan dentro del entorno laboral debido a la tensión emocional que se ejerce en el

²Movimiento rítmico, ondulatorio y automático que realizan las diferentes partes del aparato digestivo para hacer avanzar la comida.

desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. Considera significativo el ambiente laboral y las condiciones físicas del sitio de trabajo. Así mismo, expresa que existen otros factores que influyen en el trabajador, como los relacionados con la familia, las amistades y la forma de distraerse. Este síndrome presenta cuadros clínicos como la depresión, las adicciones, la neurosis, trastornos digestivos y cardiocirculatorios y muerte prematura súbita.

La sintomatología que se presenta dentro del síndrome del estrés, según lo señala Fernández(1997), corresponde a estados de: apatía, falta de energía, irritabilidad, agresividad, desconcentración, fallas en la memoria, pensamiento lento, hipocondrías, trastornos alimenticios, del sueño y digestivos, taquicardias, bajo rendimiento, accidentes de trabajo, absentismo laboral, baja inmunológica, entre otros.

Por su parte Furnham (2001), al igual que varios autores, cita algunas de las causas más frecuentes del estrés laboral (citado en Ovejero, 2006, p.168):

- Exigencias ocupacionales
- Conflicto y ambigüedad de funciones
- Carga excesiva del puesto de trabajo
- Responsabilizarse por subalternos, enfermos, alumnos, etc.
- Falta de apoyo social y familiar
- No ser considerado en la toma de decisiones
- Deficiente evaluación del desempeño
- Condiciones físicas precarias en el sitio de trabajo
- Frustración en el plan de carrera
- Desequilibrio entre casa - trabajo

Otros autores estudiosos del tema son Ardid y Zarco (2002), ellos describen cinco fases evolutivas en función del estrés laboral; en donde mencionan que éste inicia con demandas objetivas; continúa con la percepción que el trabajador tiene sobre las demandas laborales y la percepción de sus recursos y, estrategias para

hacer frente al estrés; llega al punto donde debe decidir si lo afronta o lo evade; finalmente, se centra en las consecuencias basadas en las decisiones tomadas por el trabajador; donde, al no haber tomado las decisiones correctas, hacen su aparición ciertos trastornos (citado en Ovejero, 2006, p.169).

Kyriacou y Sutcliffe (1978) definieron al estrés en docentes como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos (citado en Muchinsky, 2000).

Como se puede observar, muchos son los autores que coinciden en los aspectos físicos, aspectos de exigencia en el trabajo, aspectos de tener o no herramientas necesarias para desarrollar el trabajo de manera óptima, así como los recursos propios del sujeto para ello. Señalan algunas consideraciones importantes para iniciar estudios sobre el tema y tener elementos para convertirlos en indicadores que permitan el abordaje y desarrollo de cualquier investigación científica sobre el estrés laboral, como lo pretende ser éste.

2.3 La relación Estrés-Rendimiento en las Instituciones Educativas

Otra variable importante a desarrollar dentro del presente estudio es aquella relacionada con el rendimiento del personal docente en las organizaciones educativas. Para ello, se citan algunos autores que nos hablan sobre este tema y que son quienes han hecho estudios de importancia sobre el mismo.

Se inicia identificando algunos factores que confirman las causas del bajo rendimiento según Campbell, McCloy y Saer (1993) y la OMS (2004), y que son los siguientes:

- a) *La dinámica organizacional*: de la cual comentan que puede existir mala comunicación interna, poca atención a los requerimientos de los trabajadores, etc.
- b) *Las inquietudes relacionadas con el puesto*: que son aquellas como las políticas poco claras, sobrecarga laboral, problemas con los compañeros, falta de recursos materiales, etc.
- c) *Las situaciones personales*: identificadas aquellas como las familiares, los problemas económicos, dificultades para conciliar trabajo y familia, etc.
- d) *Los agentes externos*: como competencia, demandas del puesto, conflictos entre el mismo personal y/o con la dirección, etc.

Con relación al rendimiento hay aportaciones interesantes de autores que han estudiado otros temas relacionados y que han hecho hallazgos, como lo es Maslach (1997), quien propone definir estrategias de administración de tiempo, planificar actividades y establecer prioridades; de tal manera que las actividades más exigentes se realicen en tiempo de mayor rendimiento (citado en Rubio, 2003).

Otros autores son Moorhead y Griffin (1998), quienes expresan que el rendimiento tiene que ver con la capacidad, la actitud hacia el trabajo y la

motivación del empleado. El propio trabajador percibe su desempeño y hace ajustes en su actitud, es decir, genera cambios en ésta.

Asociando el grado de estrés con el rendimiento docente, Tang, Au, Schwarzer y Schmitz (2001); Vandenberghe y Huberman (1999) quienes señalan que este grado de estrés experimentado ocasiona bajo rendimiento y abandono de labores; en consecuencia, las instituciones tienen que ubicar a otros docentes en esos espacios para que se hagan cargo del grupo o grupos afectados por el ausentismo o renuncia (citado en Rubio, 2003).

Puede observarse entonces, que las posibles consecuencias para los alumnos y las alumnas y, para la institución educativa, repercute en la calidad educativa, directamente en el proceso enseñanza-aprendizaje y en el ejercicio de la institución (citado en Rubio, 2003).

Por su parte Manassero (2003), es otro autor que menciona que el rendimiento disminuye cuando el estrés se presenta a causa del contenido o intensidad de las demandas, en donde los y las docentes experimentan vivencias negativas que asocian al contexto laboral. Lo mismo Bandura (1998), quien señala que tener dudas sobre la eficacia y la eficiencia acerca de su actuar como docente, generan malestar y estrés y, en consecuencia, disminuye el rendimiento.

Motowidlo (2003), conceptualiza el rendimiento como un valor total que la institución espera con respecto a las actividades que un empleado lleva a cabo en un período de tiempo determinado; este valor se inclina a lo positivo o negativo, con base en el mal o buen rendimiento del trabajador; se considera como una contribución que el trabajador hace a la institución para que ésta sea eficaz.

Con relación a esto, se han realizado algunas propuestas de intervención que han generado a su vez algunos modelos para conocer el grado de rendimiento laboral de los trabajadores, como el diseñado por Whetten y Cameron (2005), que proponen algunos pasos a seguir para el logro de las metas; en donde se

consideran las expectativas tanto del empleado como las de los directivos en función de los que éstos esperan de aquél; también se apoya en los recursos materiales que se tengan, en la aptitud del trabajador, en los incentivos y en la preponderancia de las tareas a realizar.

Por otra parte, es necesario considerar también que el rendimiento se refiere a las conductas que se dirigen hacia los resultados. Para ello, existen dos tipos de rendimiento:

- 1) *El rendimiento de tarea*: se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales.
- 2) *El rendimiento contextual*: aquellas conductas que no son exigidas formalmente por la organización, pero que son necesarias para el éxito (Jaén, 2010).

Se puede observar en este apartado la posible relación entre los niveles de estrés presentados por los y las docentes y las atribuciones que diversos autores han realizado sobre el estudio del rendimiento; en donde señalan que el valor que se les otorgue en el trabajo, la retroalimentación que se les ofrezca para su desempeño y el incremento de la demanda en cuestión de exigencia, son factores determinantes en la presencia del estrés; todavía mejor, aquellos autores que proponen alternativas ante algunos fenómenos relacionados y que plantean líneas de intervención.

2.4 Factores (fuentes) de estrés en docentes

Con relación y de manera directa, hay autores que han realizado estudios en la población similar a la que se hace referencia y para ello, se considera importante resaltar su atribución.

Un ejemplo de ellos son Travers y Cooper (1997), quienes plantean que el proceso de enseñanza-aprendizaje sólo es eficaz si se da a través de la relación entre lo cognitivo y lo afectivo. Mencionan también que los sujetos que participan en dicho proceso tienen necesidades, intereses y motivaciones que influyen en la relación alumno-docente.

También señalan que los y las alumnas, los y las docentes, deben establecer una interacción directa enmarcada en valores y una cultura tanto institucional como del medio en que se encuentran insertos. Que además, el personal docente debe estar consciente que al no ser capaz de mantener el control grupal dentro del aula, se torna más vulnerable al estrés; ya que su esfuerzo por mantener el orden deseado no es eficaz.

Adicionalmente, Travers y Cooper (1997) establecen los siguientes factores como posibles causantes de estrés, mismos que a continuación se describen:

- a) Interacción alumno – docente, que corresponde al modelo que se plantea y que se reconoce de vital importancia en el proceso de docencia, y este corresponde al proceso de enseñanza – aprendizaje, sobre el cual, en la era de la información y el conocimiento, se han generado nuevos paradigmas, pasando del tradicional modelo centrado en el rol del profesor que enseña sus conocimientos a sus alumnos, relativamente pasivos, a un modelo centrado en el estudiante.

Mencionan los autores, que este en un rol más activo, con recursos a su alrededor que le permiten aprender y con un profesor como asesor y facilitador de este proceso, con particular capacidad en el desarrollo de habilidades, valores y actitudes. Estos nuevos paradigmas han venido a transformar de fondo la forma en la que se "enseñan conocimientos", cobrando ahora una mayor importancia, junto a los conocimientos, la forma en la que se "aprende" y se "desarrollan" valores, habilidades y actitudes, las cuales dependen de complejas interacciones sociales.

- b) Estructura de la institución educativa: concierne a atender grupos numerosos, horas requeridas para revisar tareas y trabajos en clase, sueldo bajo, en ocasiones carencia de recursos y materiales para enseñar.

Las condiciones materiales del trabajo que más destacan tienen relación con el presupuesto, infraestructura y acondicionamiento de los espacios escolares (aulas saturadas); esto aunado a las condiciones sociales que se generan al interior de los centros (comunicación entre el personal) y otras que pudieran surgir de problemas exógenos (ausentismo de los alumnos y las alumnas).

Es necesario considerar en este punto: la calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo, aspectos relacionados con la jerarquía organizacional de la institución, toma de decisiones, falta de cohesión del grupo, nivel de conflicto grupal; entre otras que se dan al interior de toda organización.

- c) Evaluación del profesorado: la evaluación como base de la propia autocrítica, ligada a la mejora de la calidad de la enseñanza, como elemento clave para la mejora del centro y del sistema educativo, orientada al desarrollo

profesional del profesor, y como aportación central en la promoción del profesorado

- d) Tareas administrativas; reservar tiempo para planear, evaluar, preparar materiales, revisar trabajos, orientar a los alumnos y las alumnas y atender visitas de los padres; organizar actividades extraescolares, asistir a reuniones de trabajo colegiado y actualizarse ante los frecuentes cambios curriculares y tecnológicos. Así mismo, se debe considerar la carga mental del trabajo (energía y capacidad mental), la cual se ve afectada por el control, cantidad y variedad de las tareas (actividades) a realizar.

- e) Falta de estatus; cuestionamiento y desconfianza por parte de todos hacia el trabajo del profesorado. La figura de los y las docentes es en ocasiones menospreciada, infravalorada y desautorizada por los padres. La nueva estructuración social. El personal docente sufre una fuerte pérdida de reconocimiento social en gran medida fomentada por la desvirtuación de la cultura y por la incapacidad de promocionar su nuevo rol de facilitador de aprendizajes frente al clásico de transmisor de contenidos en clara decadencia frente los avances de la tecnología.

- f) Inseguridad laboral; las rápidas transformaciones actuales que se suceden en el contexto de trabajo llevan a percibir a éste como una situación laboral inestable. Los sentimientos más comunes frente a esto son: incertidumbre, inseguridad, miedo, etc., cuya expresión son los signos y síntomas de malestar.

Malestar.-Aquellos signos de molestias específicas del contexto de trabajo son considerados como malestar. En el contexto de inestabilidad laboral se activan mecanismos que facilitan el desgaste psíquico expresado en síntomas inespecíficos. Tomar nuestra propia ocupación para observar y

evaluar las características de la inestabilidad laboral se presenta como un hecho de necesidad ética por la amplitud social del fenómeno en estudio.

Dos de los rasgos más comunes de la vida laboral son el temor a perder al trabajo y la amenaza que supone el desempleo, se ha descubierto que estos rasgos están relacionados con algunos problemas de salud, tal vez como las úlceras, la colitis, y la alopecia (Cobb y Kasl, 1977). Con la inseguridad laboral se produce un consecuente deterioro de la moral y la motivación de los trabajadores lo cual puede incidir negativamente en su forma de desempeñar el trabajo en su eficiencia y en su compromiso.

Además de lo anteriormente expuesto, el cambio vertiginoso dentro de la docencia tanto en términos de la naturaleza y exigencias del trabajo, como de las tecnologías y materiales con los que deben trabajar los enseñantes, implica que los y las docentes deban considerar la posibilidad de reciclarse y plantearse un posible cambio de carrera.

- g) Ambigüedad del papel docente y polivalencia de roles; la demanda y delegación de problemas por parte de las familias supone que los profesores tengan que asumir responsabilidades que van desde más allá de la docencia.

Llega a darse en el lugar de trabajo cuando un empleado no posee una información adecuada a la hora de desempeñar la función o no entiende del todo lo que se le pide. Los resultados pueden ser la insatisfacción laboral, la falta de confianza en uno mismo, sentimientos de futilidad, una falta de autoestima, la depresión y escasa motivación, así como la puesta en práctica de una pujante intención de abandonar el trabajo. Existe cierto número de situaciones que pueden conducir a la ambigüedad de roles y que son temas contemporáneos dentro del mundo de la enseñanza (como la recolocación laboral, los cambios en los métodos de trabajo, las nuevas

estructuras organizacionales y cambios en las exigencias reales del trabajo); donde se debe considerar el conflicto del rol y la sobrecarga del mismo.

- h) Espacio físico: los estresores físicos del medio ambiente son diferentes en tipo pero no necesariamente en grado de las otras condiciones estresantes. Son condiciones o fenómenos ambientales que producen emociones estresantes: niveles extremos en temperatura, luz y ruido, el movimiento excesivo y la contaminación atmosférica. Aunque éstos son estresores físicos más que psicológicos, la dificultad subyace es la misma: al encontrar estas condiciones debemos adaptarnos a ellas. Ivancevich, (1992). Puesto que crean incomodidad física podemos reaccionar ante ellas emocionalmente, aumentando aún más el potencial de estrés.

Otro autor que hace sus aportaciones al tema es Torres (1991), quien considera seis características que aumentan la complejidad del trabajo dentro del aula:

- *Multidimensionalidad*: El aula es un espacio ecológico en el que tiene lugar una gran cantidad de acontecimientos y tareas diferentes.
- *Simultaneidad*: Suceden muchas cosas al mismo tiempo.
- *Inmediatez*: Existe un ritmo rápido en las experiencias en las aulas.
- *Imprevisibilidad*: En el aula existen hechos no previstos.
- *Publicidad*: Todo lo que ocurre en el aula es público, es decir, lo presencian el docente y los estudiantes y, a través de ellos, llega al resto del personal docente y a las familias.
- *Historia*: Existe una continuidad a lo largo del ciclo lectivo que produce una acumulación de experiencias y rutinas.

- i) Familia: se plantea el asunto de hacer en casa tareas relacionadas con el trabajo, lo cual ha sido considerado negativo para las relaciones interpersonales de los y las docentes dentro del contexto familiar.

Sin embargo, (Cooke y Rousseau 1984) puntualizan que esta situación también puede aportar algo positivo, ya que puede darse una oportunidad para recibir apoyo, consejo o simplemente desahogo, al tener la posibilidad de exponer asuntos del trabajo en el seno familiar.

Se describen profesores que llegan tensos a casa, agotados física y psicológicamente, con cuadros de irritación, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas. Estas condiciones no propician, en absoluto, un clima ideal para una adecuada vida familiar y de pareja. Por otro lado, la vida de la pareja sufre un enorme deterioro, siendo la responsable de un importante número de divorcios dentro de este tipo de profesiones. La mujer que trabaja y que no prescinde de sus roles sociales, cumple con una doble jornada aumentando así sus niveles de estrés. Los quehaceres diarios de un ama de casa lejos de resultar creativos o estimulantes son causa en numerosas ocasiones de angustias y obsesiones, la presión de las tareas hogareñas nunca se deja (Cooke y Rousseau, 1984).

Palomares (1992) menciona que algunos conflictos que se llegan a suscitar en el entorno familiar tiene que ver con problemas con los hijos, ya sea de comunicación, por la dinámica que se viva dentro de la familia o cuando alguno presenta deficiencia física o mental; problemas con la pareja, en donde se presenten dificultades económicas, poca o nula comunicación o poca relación íntima. También es posible que se presente poca convivencia o espacio para la diversión familiar.

Estudios realizados en otros países arrojan un sin fin de datos como causales del estrés laboral en docentes de preescolar, primaria y secundaria (Educación Básica). La enseñanza se caracteriza hoy en día por pertenecer al conjunto de ocupaciones consideradas tradicionalmente como estresantes (Travers y Cooper, 1997). En esos estudios se encontró que el principal estresor dentro de la

satisfacción laboral fue la inestabilidad del trabajo, es decir, la incertidumbre por saber si se permanecerá trabajando dentro de la institución de manera permanente; el que reportó un porcentaje bajo fue el salario, ya que se tiene la certidumbre que se cuenta con éste en los días de pago estipulados (Travers y Cooper, 1997).

En población mexicana se ha encontrado que existen estresores similares a los detectados en otros países, como por ejemplo el sabotaje por parte de colegas, ya sea por temores a causa de la competitividad, por capacidades, por habilidades, por aptitudes, por actitudes, por conocimientos o por simple ego (Travers y Cooper, 1997).

Exigencias de padres de familia que en ocasiones no son únicamente de índole académico, sino que “creen” que la institución es la responsable de “educar” a sus hijos además de proporcionarles la enseñanza de asignaturas propias de los programas estipulados; todo esto sin tomar en cuenta que, las actuales generaciones de estudiantes son demandantes e irrespetuosos, hay desinterés por parte de los padres de familia, además de no asumir su rol de padres, educadores, con derechos y deberes para con sus hijos. La economía, aceptación de salarios no acordes con el desempeño laboral o perfil profesional, en donde los y las docentes tienen que aceptar el salario estipulado por la institución, pero a la vez aceptado por “necesidad” (Travers y Cooper, 1997).

Estudiantes incontrolables a causa de falta de límites desde el hogar (modificación o carencia de valores). Dinámicas familiares de los y las docentes en donde les corresponde “doble” jornada laboral, es decir, la que tiene que ver con el desempeño profesional y la de amas de casa y/o madres, así como presencia de familias monoparentales en los hogares a causa de separaciones o divorcios; se puede llegar a contar con algún tipo de apoyo externo llámese abuelitos(as), tíos(as), trabajadoras domésticas, etc., liberando en ellos, un poco de la carga hogareña (Travers y Cooper, 1997).

Falta de reconocimiento, las docentes que lo son por vocación, realizan mejor su trabajo en cuanto a actitud, habilidades, capacidades, aptitudes, compromiso y responsabilidad; sin que esto las exima de padecer estrés; las que no lo son, se sienten frustradas ya que sólo trabajan por el salario y en ocasiones, llegan a descargar esa frustración en el alumnado (Pisaal, 2011).

Como se puede observar, también hay concordancia entre autores quienes identifican y señalan factores y condiciones intra y extra laboral que inciden en la presencia del fenómeno de estrés en los y las docentes, que tiene un valor y peso importante en su el rendimiento laboral.

3. METODOLOGÍA

El presente estudio se realizó en la ciudad de Querétaro, Qro., a docentes latinos que laboran en la educación básica, nivel primaria, dentro de instituciones educativas privadas. Las edades de éstos fluctúan entre los veintitrés y cincuenta años.

3.1 Sujetos

La muestra corresponde a una intencional no paramétrica, en donde se consideran ambos sexos (géneros). Se trata de diez docentes por institución educativa, considerando los seis grados escolares de forma equitativa.

De los cincuenta docentes a los que se aplicó los instrumentos, únicamente cuarenta y uno de ellos respondieron en su totalidad, motivo por el cual nueve de ellos fueron invalidados.

El universo son los y las docentes que laboran en la educación básica nivel primaria en instituciones privadas.

3.2 Hipótesis

H1: El estrés laboral, presente en docentes, puede estar ocasionado entre otras causas por:

- a) Doble jornada laboral (hogar – centro de trabajo).
- b) Exigencias por parte de la institución educativa.

H2: El estrés laboral de los y las docentes puede llegar a afectar al alumnado.

H3: El rendimiento de los y las docentes se ve mermado por la influencia del estrés.

3.3 Diseño utilizado

No experimental cuantitativo.- Se basa en la observación del fenómeno, tal como se da en su contexto natural, para posteriormente analizarlo, es decir, no se hace variar en forma intencional las variables independientes (Hernández, 2010).

Transeccional – transversal.- “Recolecta datos en un solo momento en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, 2010, p. 151)

3.4 Variables

Socio-Demográficas:

- Género
- Edad
- Estado civil
- Cantidad de hijos
- Edad del(la) hijo(a) menor
- Grado en el que imparte clase

Factores (Fuente) de estrés:

- Interacción docente-alumno
- Estructura de la institución
- Evaluación del profesorado
- Tareas administrativas
- Falta de estatus
- Inseguridad laboral
- Ambigüedad del papel docente
- Espacio físico
- Familia

3.5 Instrumentos

CUESTIONARIO Y VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

Se diseñó un cuestionario (ver anexo 1A) en el cual se recaba información general (variables demográficas): género, edad, estado civil, número de hijos y edades de los mismos en caso de tenerlos y grados en los que imparte clases; se consideran preguntas en relación a la actividad docente como: decisión por la que deciden dedicarse a la docencia, qué tan satisfactorio ha sido realizar dicha actividad, autoevaluación, cansancio y, con algunos síntomas fisiológicos de estrés.

Lo anterior con la finalidad de, primeramente, conocer características importantes e información porcentual en función de dichas variables y, posteriormente, complementar y enriquecer la información para poder llevar a cabo una asociación con los factores (fuentes) de estrés contenidos en la escala tipo Likert (ver anexo 1B).

ESCALA TIPO LIKERT de autoría propia (ver anexo 2)

La escala tipo Likert se confeccionó con el propósito de conocer y asociar factores (fuentes) posibles causantes de estrés y, para detectar situaciones relacionados con aspectos cognitivos, emocionales y conductuales de docentes que laboran dentro de una institución primaria privada.

La herramienta contiene 45 reactivos (ítems) que comprenden factores asociados al rol docente y al contexto laboral propio del proceso enseñanza-aprendizaje dentro de las instituciones educativas; estos reactivos advierten situaciones relacionadas con la interacción que se da entre docentes y alumnos, con la naturaleza estructural de la institución educativa, con la

evaluación docente, con el estatus docente, con las tareas administrativas que llevan a cabo los y las docentes, con la inseguridad laboral, con la ambigüedad de papel docente, con el espacio físico y con la familia.

El diseño de la escala tipo Likert se llevó a cabo de la siguiente manera:

- † Primeramente, se identificó el tema objeto del presente estudio, en seguida se revisó literatura relacionada con la problemática. Con la información recabada de la literatura revisada, se elaboró un cuadro comparativo por autores e incidencias conceptuales del estrés. El cuadro comparativo sirvió para relacionar el tema de tesis con los autores más representativos de la problemática a investigar y los conceptos que cada uno maneja.
- † Inmediatamente después, se elaboró un árbol temático para concretar: definiciones, enfoques y conceptos.
- † Toda vez que se concretaron definiciones, enfoques, conceptos; se redactaron objetivos, y se desarrolló la fundamentación teórica de los instrumentos.
- † Posteriormente se dio paso a la construcción de variables (factores) y operacionalización de las mismas.
- † Consecutivamente, se procedió a la estructuración y elaboración del cuestionario y la escala tipo Likert correspondientes; partiendo de la confección de una matriz (ver anexo 3) en donde se relacionan las dimensiones a evaluar con los reactivos que las comprenden
- † Finalmente se elaboraron las tablas generales de interpretación (ver anexo 4). La primera con base en el grado de estrés presente, y la

segunda por factor de estrés, el cual agrupa cinco ítems cada uno. Como punto de partida se consideró la puntuación mínima y máxima de la escala tipo Likert.

3.6 Procesamiento de la información

FASES:

- 1°. Piloteo de los instrumentos a treinta personas ajenas a la problemática, con el objetivo de validarlos.
- 2°. Aplicación de los instrumentos.- Se acudió a aplicar los instrumentos a las instituciones, durante los meses de mayo y junio³. del año 2012.
- 3°. Revisión y clasificación de los instrumentos toda vez que fueron aplicados. La clasificación fue con base en el grado escolar para una mejor captura, organización, visualización y análisis de la información.
- 4°. Vaciado de la información:
 - En el programa “IBM SPSS Statistics” se llevó a cabo el vaciado de la información de la escala tipo Likert y de las variables socio-demográficas; con el objetivo de obtener pruebas de independencia a través de χ^2 (Chi cuadrada⁴).

³ Se procedió de esa manera por ser los meses con mayor carga laboral, en donde:

- a) Se debe terminar contenidos temáticos en tiempo y forma (difícil de lograr si es que se pretende que los alumnos y las alumnas asimilen el conocimiento y sobre todo, sepan aplicarlo a su vida diaria).
- b) Se lleva a cabo la elaboración de estadística para detectar índice de alumnos reprobados; en donde se tiene que:
- c) Hacer vaciado de datos (por alumno y asignatura) en formatos ya elaborados por la dirección de las instituciones y/o por parte de USEBEQ.
- d) Elaborar Gráficas (Barras, circulares, histogramas y polígonos de frecuencia) por alumno, por asignatura y por grado.
- e) Se prepara a los alumnos y las alumnas para prueba enlace.
- f) Mayo es el mes con más días festivos otorgados por USEBEQ-SEP (pocos días hábiles). Por festejarse el diez de mayo, “Día de las madres”, se debe preparar el festival correspondiente; teniendo que suspender clases para los ensayos. Así mismo se festeja el día del maestro suspendiendo clases el día marcado por USEBEQ, además del día que la institución festeja realmente a sus docentes.

⁴La prueba χ^2 determina si dos variables son independientes entre sí, y si hay o no relación entre éstas.

- En el programa Microsoft Office Excel se vació la información de las variables socio-demográficas para la obtención de tablas y gráficas descriptivas. De igual manera se hizo con las respuestas del cuestionario para conocer la percepción que tienen de sí mismos los y las docentes en relación a su labor y, para detectar manifestaciones fisiológicas asociadas al estrés.
- 5°. Reporte de resultados.- Se llevó a cabo a través de la interpretación de la información con apoyo de las tablas y gráficas.

4. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en el presente estudio afirman que el personal docente sí padece estrés en diferentes grados, el cual se deriva de las actividades relacionadas con el ámbito laboral. Los grados de estrés van desde manifestaciones leves, hasta un estado de gravidez, en donde el estrés en grado considerable (superior al 50%) fue el de mayor incidencia (ver gráfica 6 del presente estudio).

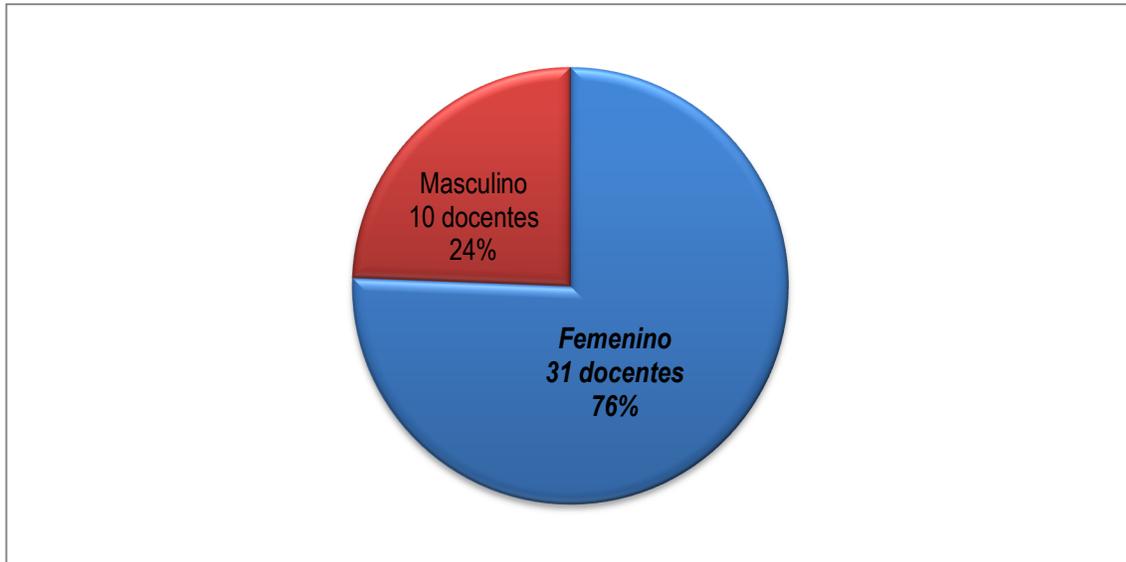
Así mismo, los resultados permiten identificar los principales factores causantes del estrés, entre los cuales destacan: la atención y tiempo dedicado a la familia; el realizar tareas administrativas dentro de sus actividades de docentes tales como: llenado de formatos y reportes (tareas, asistencias, aprovechamiento individual y grupal, entre otros); la ambigüedad del papel docente al tener que *cuidar* a los alumnos y las alumnas en espacios relacionados con el receso, entrada y salida de la institución; la evaluación que directivos y padres de familia hacen del personal docente y, finalmente, la estructura de la institución. El espacio físico no fue un factor importante (ver gráfica 7 del presente estudio).

En resumen, las variables socio-demográficas arrojaron principalmente los siguientes resultados: el género femenino es el común de los docente (76%); la mayoría de los y las docentes son jóvenes maduros, ya que su edad fluctúa entre los 26 y 30 años; El 41.46% están casados; el número de hijos representativo corresponde a 2 (36.59%), el 32% no tiene hijos y; la edad del hijo(a) menor concierne a los que sus edades están entre los 15 y 17 años y, los que sus edades están entre los 3 y 5 años.

A continuación se presentarán las graficas correspondientes a las variables socio-demográficas, las cuales proporcionaron información útil e importante para establecer un punto de partida en la asociación del estrés con los factores de riesgo propios de la labor docente.

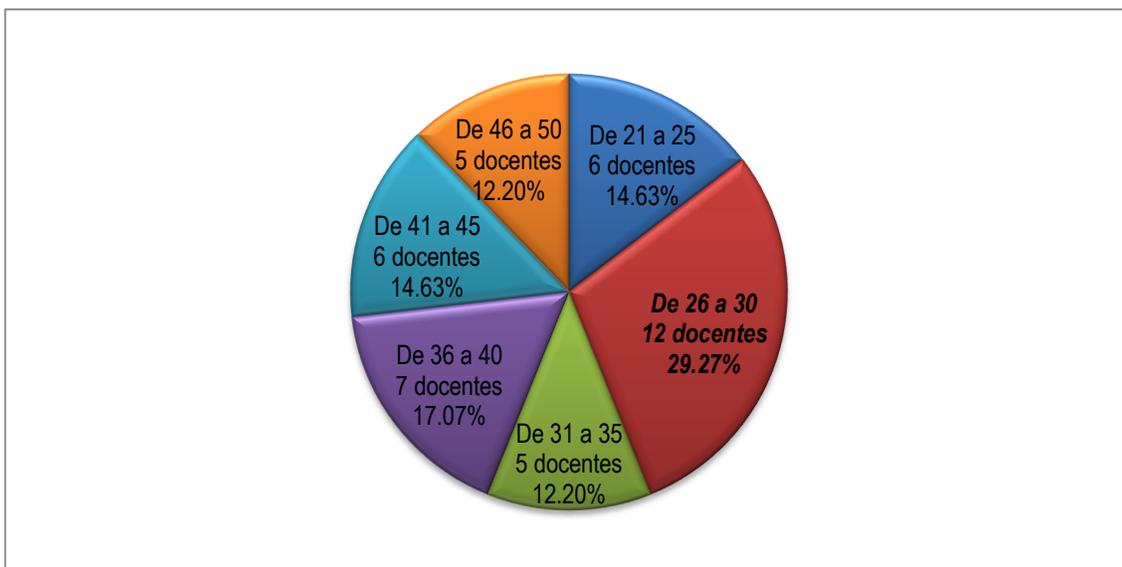
Gráfica 1

Distribución del Género, por frecuencia y porcentaje



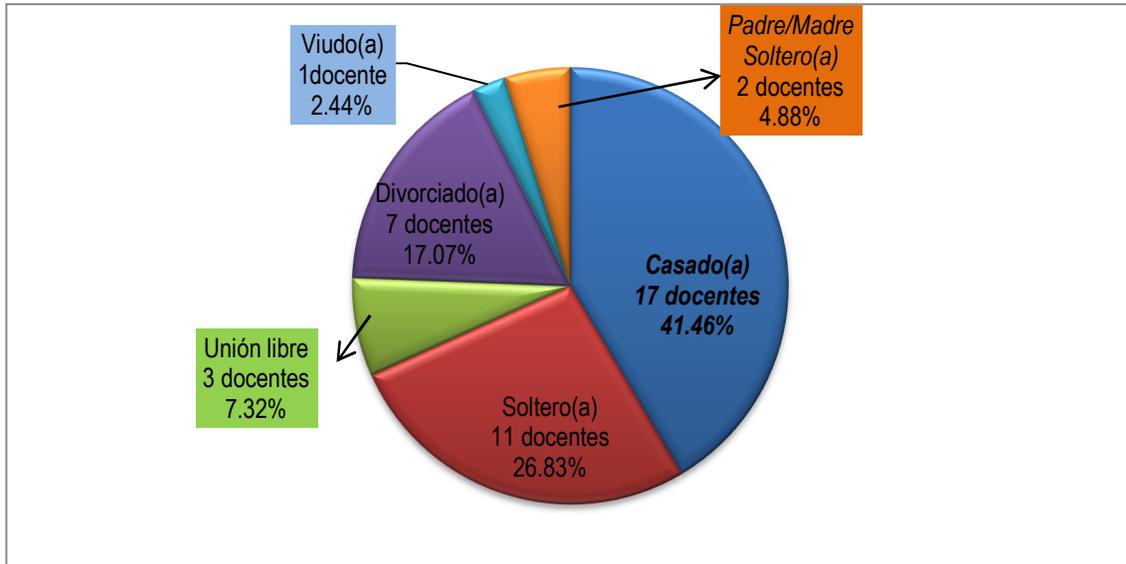
Gráfica 2

Distribución de Edad, por frecuencia y porcentaje



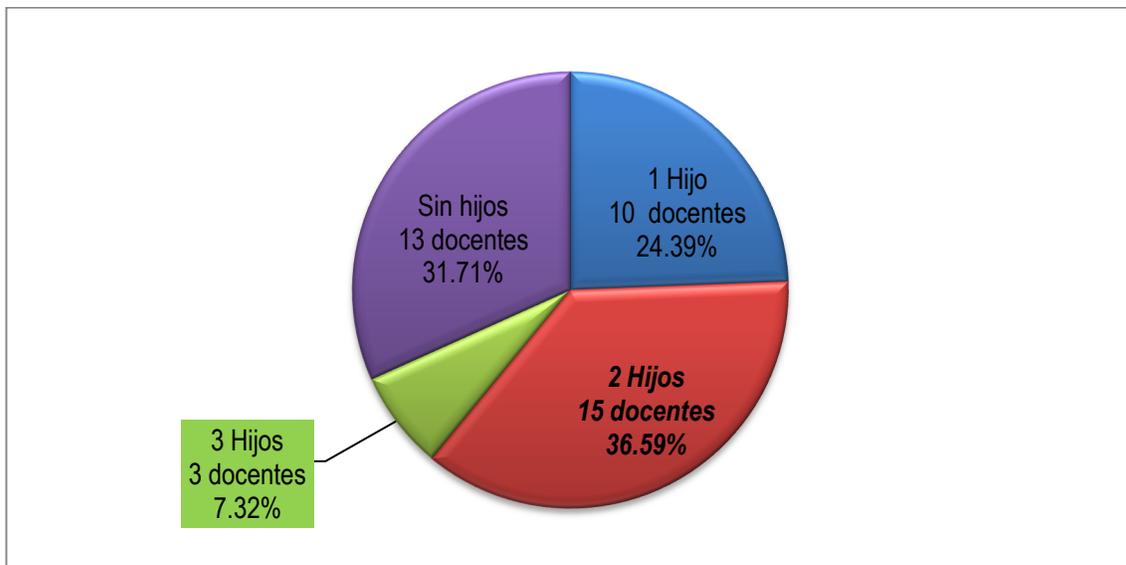
Gráfica 3

Distribución del Estado Civil, por frecuencia y porcentaje



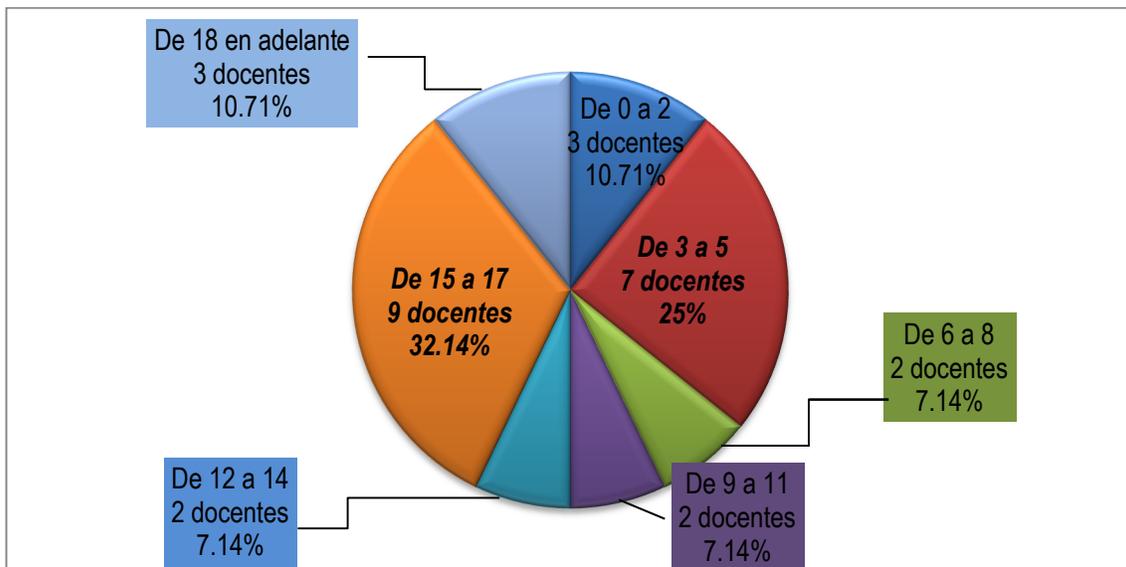
Gráfica 4

Cantidad de hijos por frecuencia y porcentaje



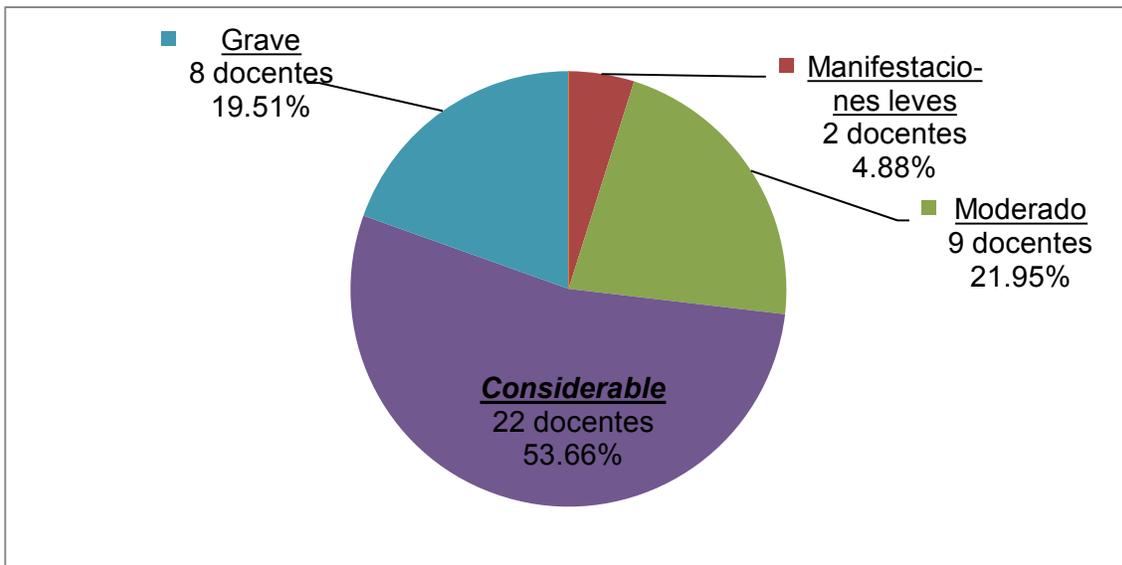
Gráfica 5

Distribución por **Edad del hijo menor**, por frecuencia y porcentaje



Gráfica 6

Niveles de estrés, por frecuencia y porcentaje

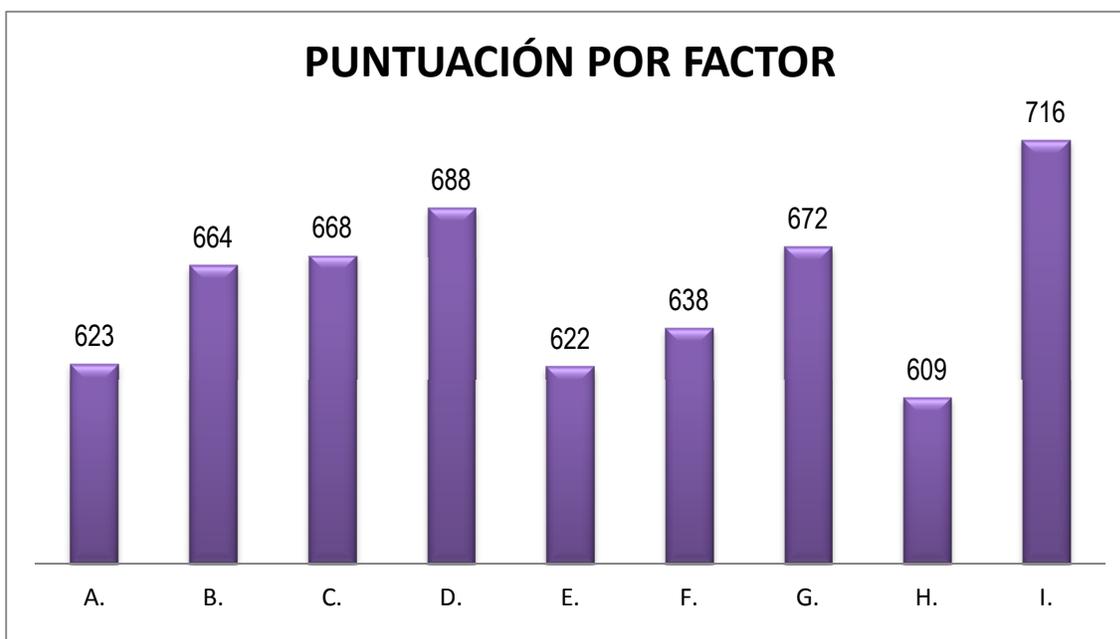


Gráfica 7

Puntuación por factor

Con base en la cuantificación grupal por factor⁵, se observa que el factor **Familia** destaca en puntuación sobre los demás con un total de 716 puntos; descendiendo se encuentran **Tareas administrativas** con 688 puntos, **Ambigüedad del papel docente** con 672 puntos, **Evaluación del profesorado** con 668 puntos y **Estructura de la Institución** con 664 puntos. El espacio físico (área de trabajo, iluminación, ventilación, ruido...), no es factor a considerar para que el estrés esté presente.

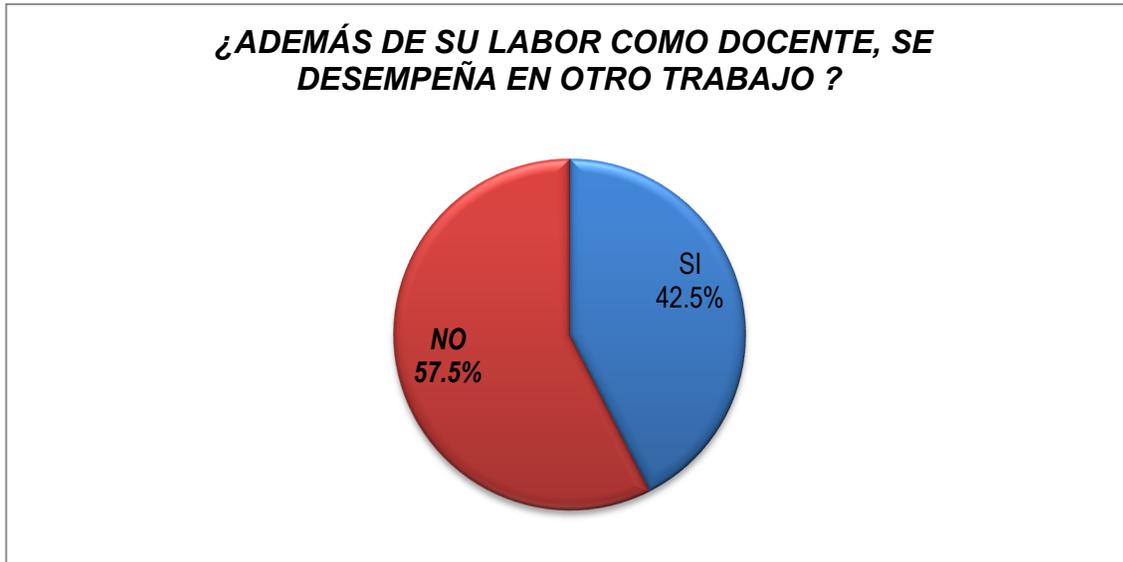
A	INTERACCIÓN DOCENTE-ALUMNO	D	TAREAS ADMINISTRATIVAS	G	AMBIGÜEDAD DEL PAPEL DOCENTE
B	ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN	E	FALTA DE ESTATUS	H	ESPACIO FÍSICO
C	EVALUACIÓN DEL PROFESORADO	F	INSEGURIDAD LABORAL	I	FAMILIA



⁵ Con base en la Tabla General de Interpretación por Ítem (véase anexo 3 y 4), la puntuación por factor se obtuvo multiplicando la clase por cinco, ya que cada factor se compone de cinco reactivos relacionados con éste.

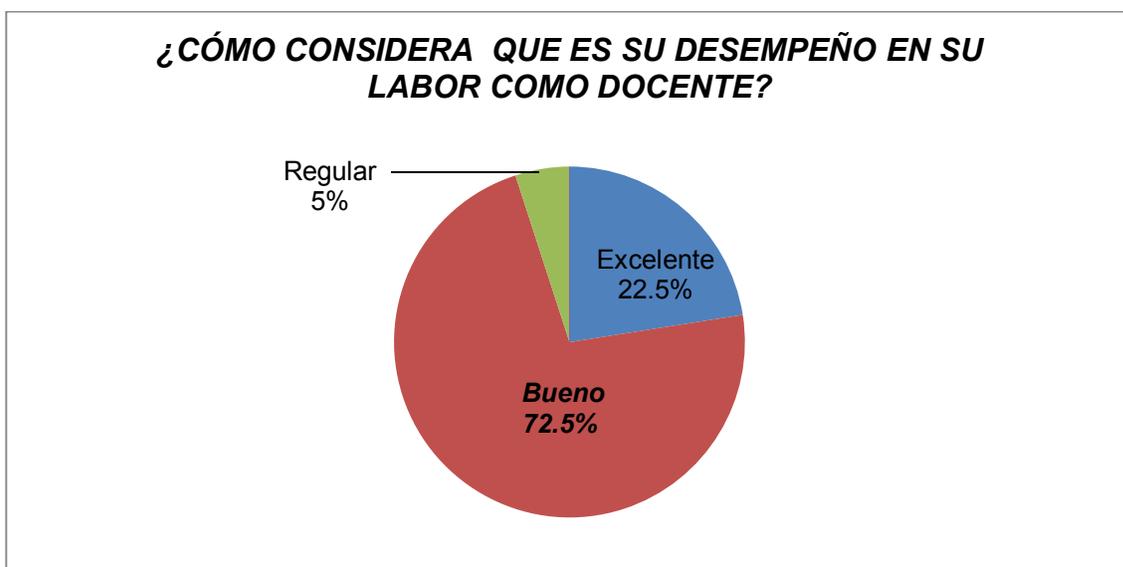
Gráfica 8

¿Tiene otro trabajo además del actual? por porcentaje

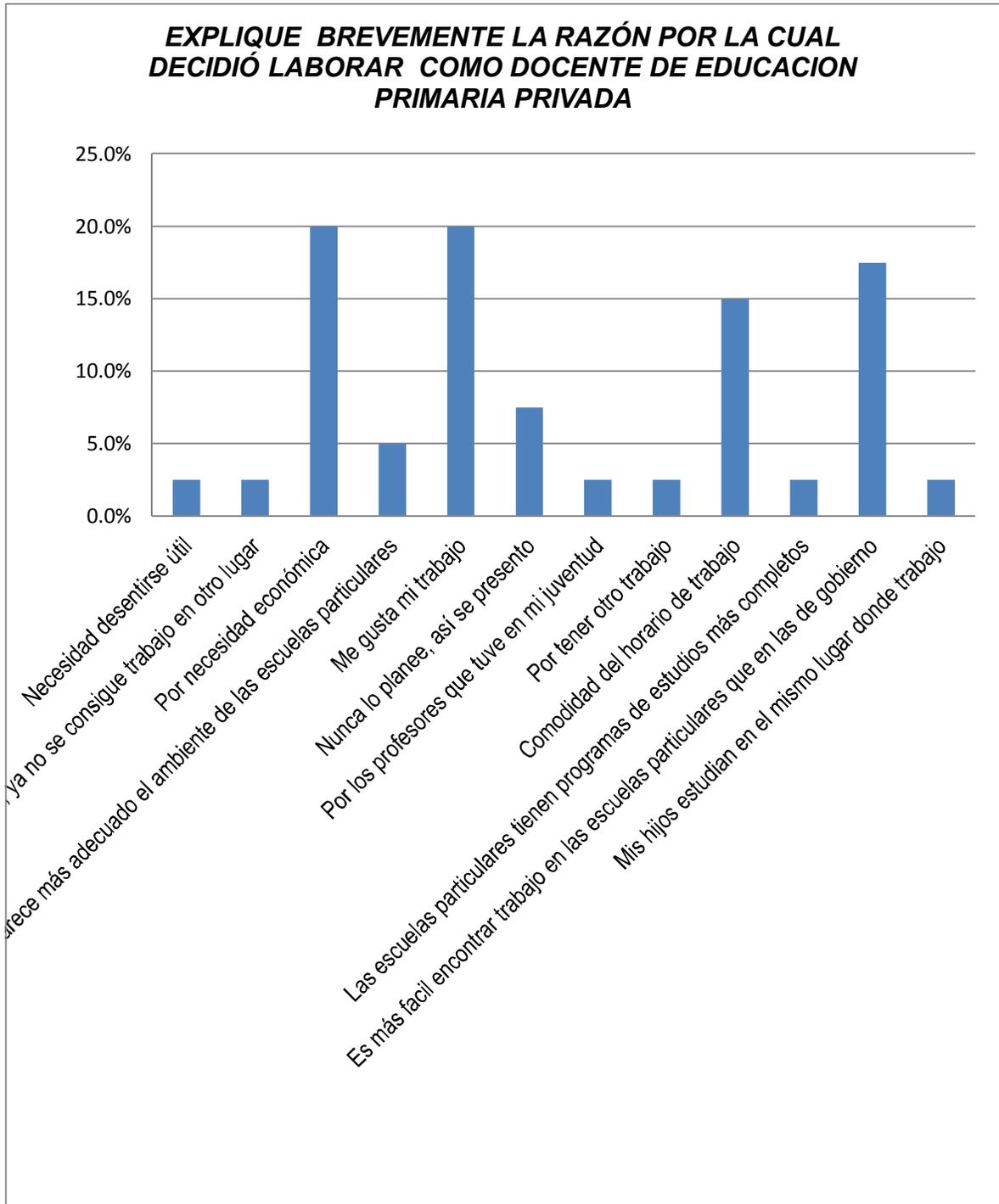


Gráfica 9

Desempeño, por frecuencia y porcentaje



Diversidad de razones por las cuales decide trabajar en institución educativa privada, por frecuencia y porcentaje



Gráfica 11

Elaboración de material didáctico, por frecuencia y porcentaje



Gráfica 12

Cumplimiento de expectativas, por frecuencia y porcentaje



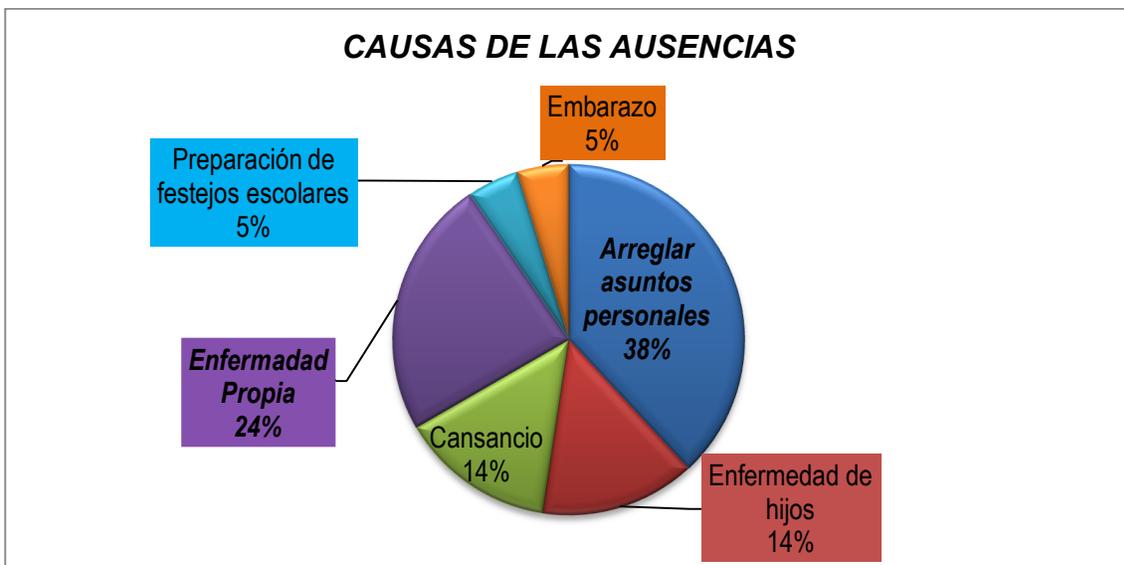
Gráfica 13

Ausentismo laboral, por frecuencia y porcentaje



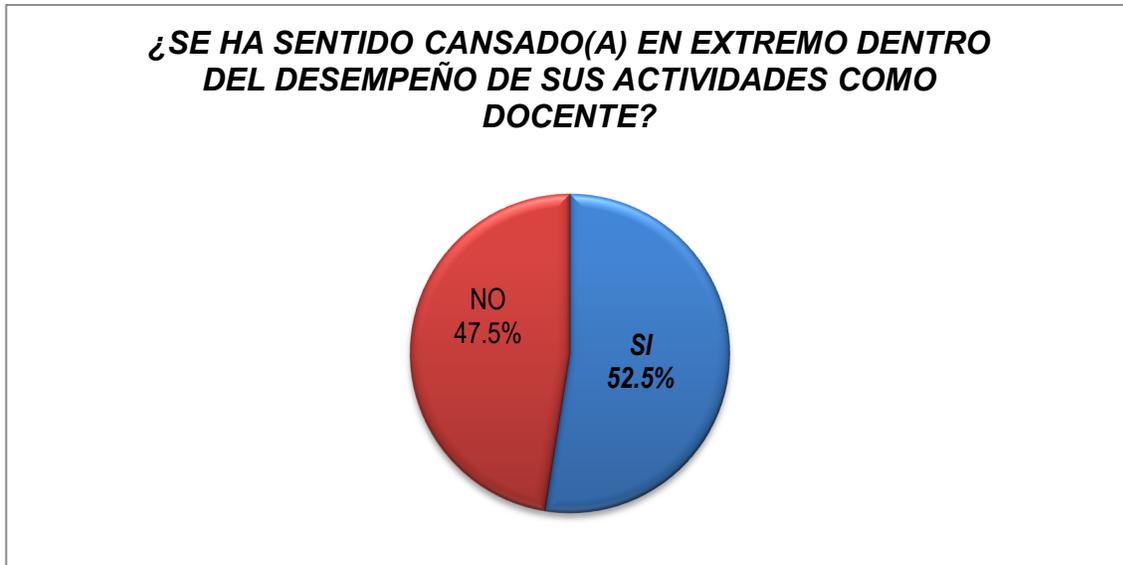
Gráfica 14

Causas por las cuales se ausentan de su trabajo, por frecuencia y porcentaje



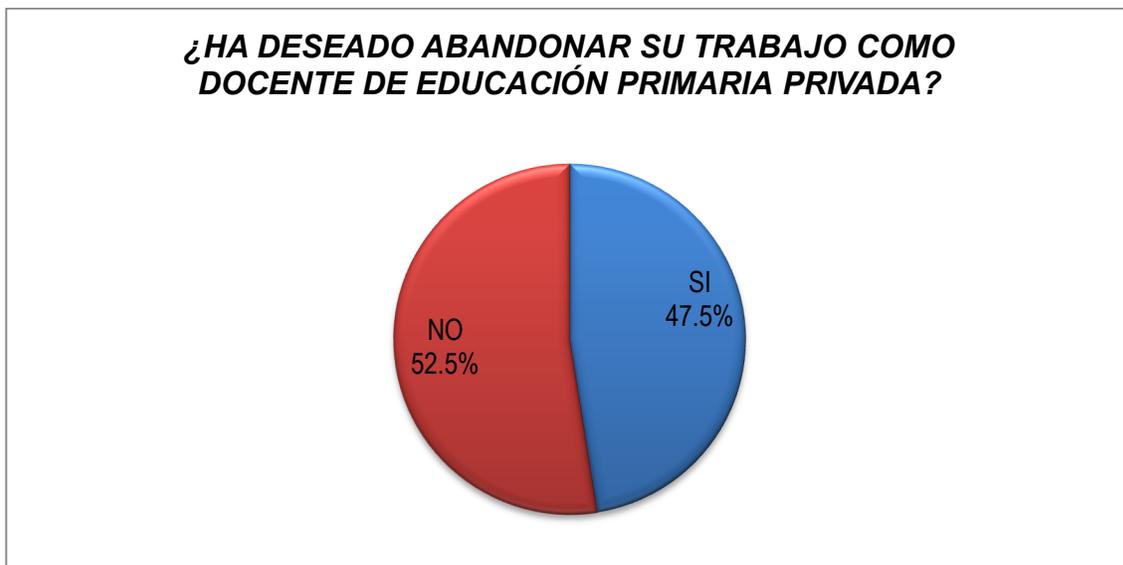
Gráfica 15

Cansancio extremo dentro de sus funciones como docentes, por frecuencia y porcentaje



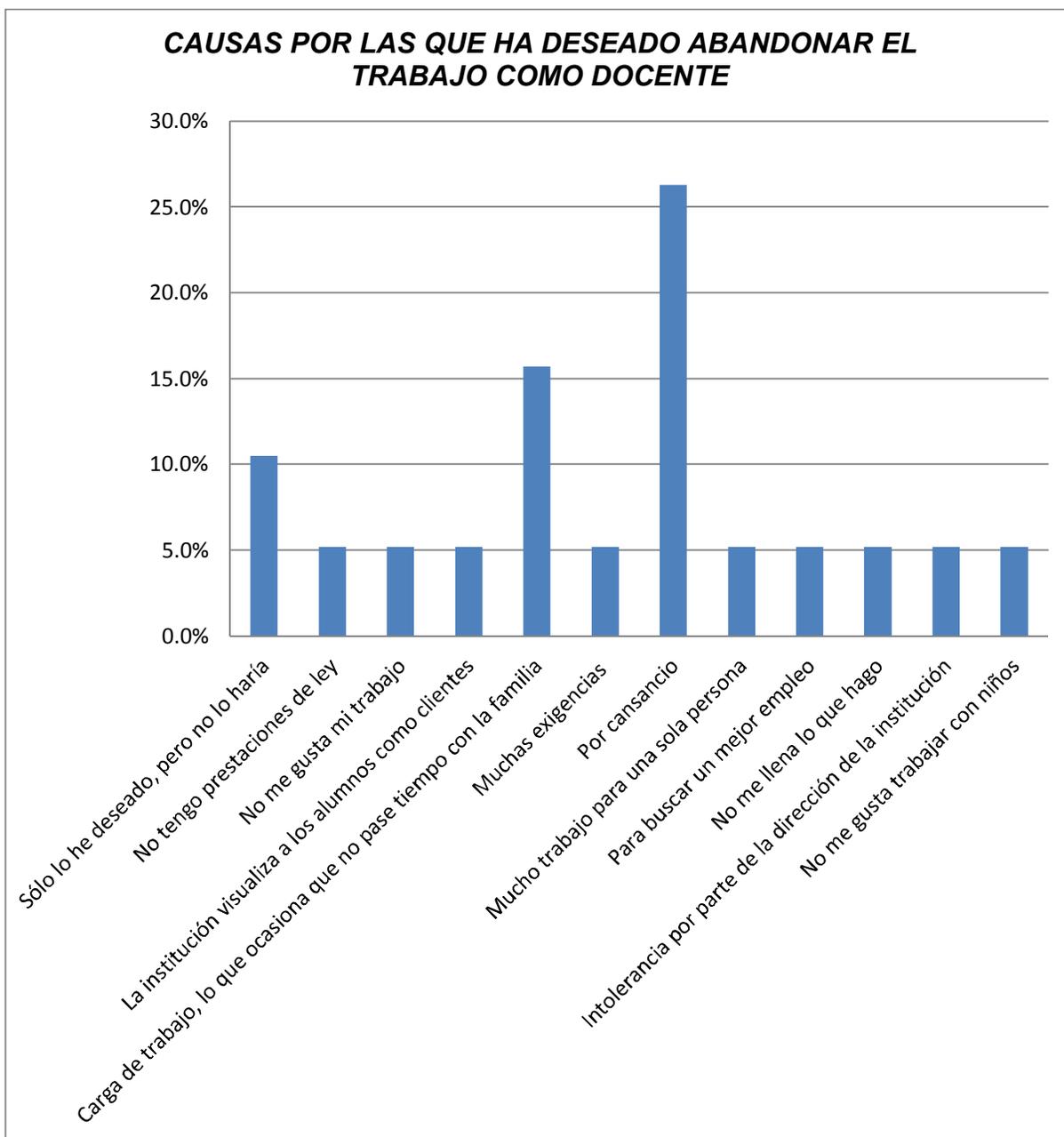
Gráfica 16

Abandono del trabajo, por frecuencia y porcentaje



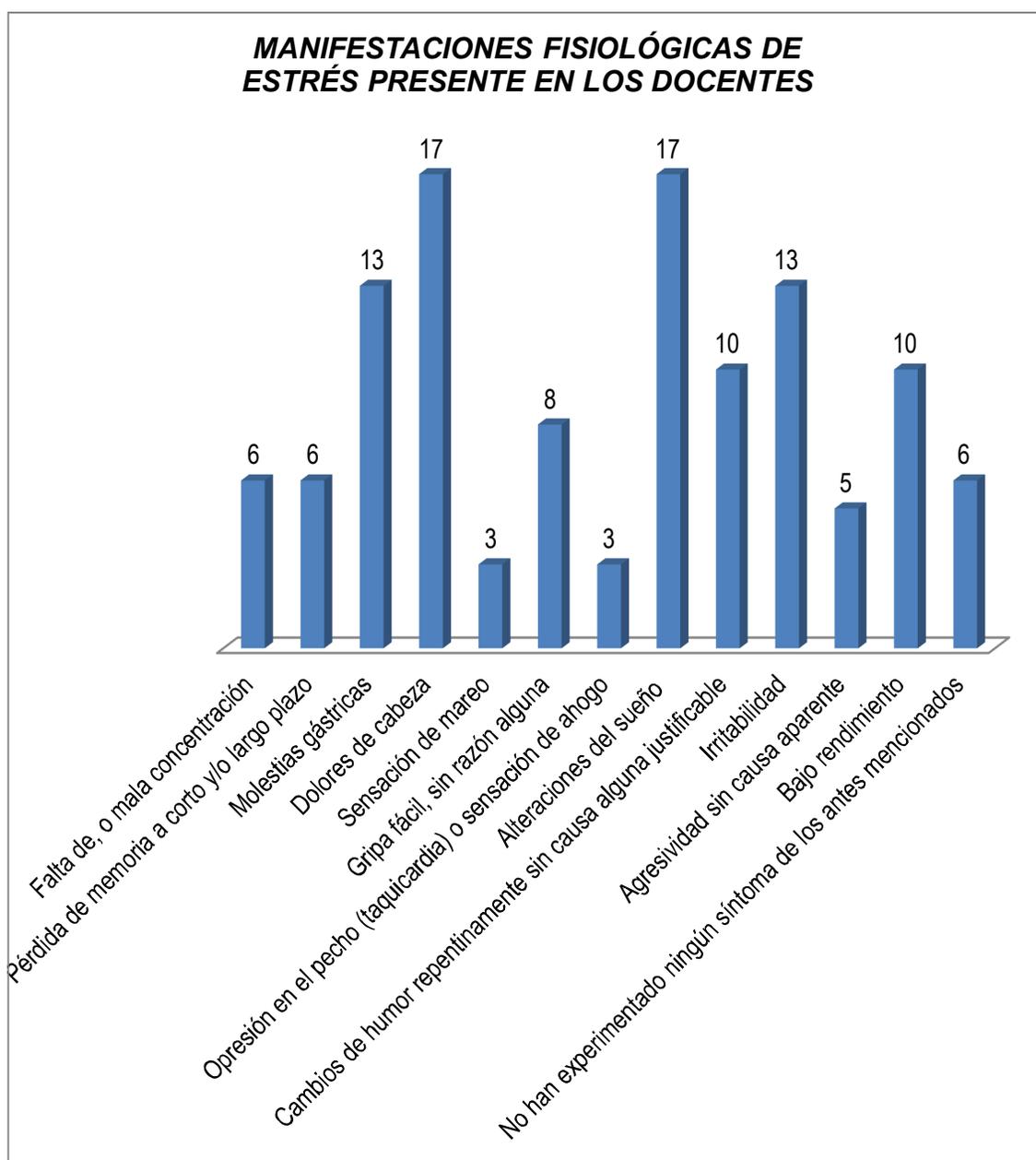
Causas aparentes para abandonar el trabajo, por frecuencia y porcentaje

En la gráfica 16 se puede observar que la principal causa por la que han deseado abandonar su trabajo se debe al cansancio (26.3%); la segunda causa se atribuye la carga de trabajo (15.7%), lo que ocasiona que no pasen tiempo con su familia; finalmente el deseo en sí de abandonar el trabajo ocupa el 10.5%.



Manifestaciones fisiológicas de estrés, por frecuencia y porcentaje

Se mencionan algunas manifestaciones fisiológicas (no excluyentes⁶) probables de estrés presente, donde 17 docentes reportan padecer alteración del sueño y dolores de cabeza; 13, molestias gástricas e Irritabilidad; 10, **bajo rendimiento** y cambios de humor repentino sin causa aparente; 6, no ha presentado ningún síntoma.



⁶ Se basa en frecuencias simultáneas

Además de los resultados descriptivos que arrojó el presente estudio, se realizó prueba de independencia a través de X^2 (chi cuadrada), en donde se relacionaron todas las variables socio-demográficas y las que corresponden a los factores fuente de estrés; siendo significativas las siguientes asociaciones:

1) Existe relación entre el género femenino y la sensación de incertidumbre que manifiestan los y las docentes por la renovación del contrato es decir, por el hecho de no saber si se les va a renovar o no el contrato de trabajo el siguiente ciclo escolar.

Valor $X^2 = 0.040$

2) Docentes mayores de 40 años de edad, manifestaron preocupación por la forma de contratación por honorarios⁷ (no por salario).

Valor $X^2 = 0.002$

3) A los y las docentes que no tienen hijos, les es difícil y conflictivo atender grupos numerosos; así mismo sucede, pero en menor escala, con quienes la edad del hijo menor oscila entre los 3 y 5 años.

Valor $X^2 = 0.041$

4) Independientemente del grado en el que se imparta clase, les es importante tener tiempo libre para llevar a cabo actividades deportivas, culturales y sociales.

Valor $X^2 = 0.005$

⁷El tipo de contrato no es el mismo para cada uno de los y las docentes, el 27% corresponde a contrato por honorarios; mientras que el 73% restante compete a docentes contratados por salario por unidad de tiempo. Al ser contratados bajo esa modalidad, se atribuye que éstos(as) últimos(as) gozan de prestaciones de ley (del 73% mencionado, únicamente el 60% cuenta con ellas; ya que algunas instituciones no las otorgan, a pesar de saber que en la LFT están estipuladas).

5) La mayoría manifestaron preocupación por el tiempo que no les es posible dedicar a la familia, en específico los casados; ya que no logran tener una buena comunicación y convivencia con los miembros de su familia, debido a las actividades propias de la labor docente que desempeñan.

Valor $X^2 = 0.009$

6) Los y las docentes que tienen hijos, son los más afectados por la ambigüedad del papel docente, es decir, por las labores que realizan dentro de la institución; además de impartir y preparar la clase, tienen que diseñar y elaborar el material correspondiente a éstas.

Valor $X^2 = 0.044$

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo a las definiciones que Selye (1956) y la OMS (2004) hacen del estrés en donde mencionan reacciones fisiológicas y, con base en lo reportado en los resultados representados a través de la gráfica 18 del presente estudio; en la cual destacan: alteraciones del sueño, dolores de cabeza, molestias gástricas, Irritabilidad y cambios de humor repentino sin causa aparente; se confirma que el personal docente presenta síntomas de estrés, en donde pasa por las tres fases de adaptación del organismo, considerando aspectos psicosociales y físicos. No obstante, actualmente estos síntomas los viven como *normales* tanto el personal docente como la directiva de las instituciones; sin llevar a cabo campañas de prevención, intervención y/o rehabilitación. Palomares (1996), Ivancevich (1989) y, Kyriacou y Sutcliffe (1978), también hacen mención a los síntomas fisiológicos que se presentan en los sujetos ante la presencia de emociones negativas o ante la necesidad de un equilibrio interno.

Por otro lado, el factor familia en conjunto con el hecho de que la mayoría del personal docente son mujeres casadas que tienen dos hijos (ya sea en etapa de bachillerato o preescolar-demanda de atención y cuidado hacia los mismos) y el doble o triple rol que juegan al ser amas de casa, educadoras de sus propios hijos, laborar como docentes y tener otro trabajo; se relaciona con lo expuesto por Cooke y Rousseau(1984), en función de lo que experimentan día con día las docentes cuando llegan a su casa, es decir; en cómo se encuentra su estado de ánimo, el alto nivel de cansancio y agotamiento con que llegan, la presencia de irritabilidad y *tensión* (Jaureguizar (2005); que son estados que no propician condiciones favorables para un buen clima familiar y/o de pareja, debido a los quehaceres diarios tanto del hogar como del entorno laboral que sobrepasan límites de resistencia, llegando a angustiar y obsesionar a las docentes. La OMS (2004), propone que tanto la vida laboral como la familiar se apoyen recíprocamente para que no peligre la salud del personal docente.

En relación a la ambigüedad del papel docente y polivalencia de roles de Travers y Cooper (1997), que se refieren a cómo afecta el no contar con información adecuada al momento de tener que desempeñar una función o no asimilar todo lo que se le solicita, o cuando existe sobre carga de trabajo, o hay cambios en procedimientos y/o métodos; los resultados demuestran que los factores relacionados con las tareas administrativas y la ambigüedad del rol, son fuente de estrés en el personal docente. Además, la naturaleza y exigencias del trabajo, como de las tecnologías y materiales con los que deben trabajar; originan que consideren la posibilidad de plantearse un cambio de carrera.

Es necesario mencionar que el personal docente mayor de cuarenta años de edad, que es contratado por honorarios (no se otorga prestaciones de ley), es el más propenso al estrés. También preexiste en ellos la inseguridad, el miedo y síntomas de malestar (Travers y Cooper 1997) laboral, por la situación inestable al no saber si en el siguiente ciclo escolar serán contratados. El temor a perder el trabajo y la amenaza que supone el desempleo están asociados a problemas de salud como úlceras, colitis y alopecia (Cobb y Kasl, 1977). Con la inseguridad laboral se produce un consecuente deterioro de la moral y la motivación de los trabajadores lo cual puede incidir negativamente en su forma de desempeñar el trabajo en su eficiencia y en su compromiso.

La OMS (2004), señala que el estrés laboral llega a afectar tanto al trabajador como a la organización de manera negativa; que administrar y organizar el trabajo conllevan a la prevención del estrés; menciona peligros en función de las características del trabajo asociadas al contexto laboral, las cuales tienen que ver con las características del puesto; el volumen y ritmo de trabajo; el horario del mismo y la participación; las perspectivas profesionales; el rol; las relaciones interpersonales; la cultura institucional y la relación familia-trabajo. En relación a lo anterior, es preciso señalar que los resultados obtenidos en el presente estudio afirman que el personal docente se ve afectado por las demandas de directivos y padres de familia; por la carga de trabajo dentro del aula y por los procesos

administrativos de la institución; además de la ambigüedad del rol y la relación familia-trabajo.

En cuanto a la correspondencia entre el estrés y el trabajo docente, la OIT (1993) menciona que el estrés se debe a diversas situaciones, donde es preciso resaltar los tipos de contrato; ya que los resultados indican que ésta es una de las causas de estrés en docentes, debido a no tener la seguridad de ser contratados el próximo ciclo escolar (los contratos son por tiempo determinado, es decir, lo que dure el ciclo escolar); además, los contratos por honorarios no contemplan prestaciones y, en caso de algunos contratos por salario, algunas instituciones no otorgan las prestaciones observadas en la Ley Federal del Trabajo.

Pérez (1990), refiere que los sistemas o los procesos incluyen agentes estresantes, como lo son: el interactuar con grupo humanos numerosos de trabajo y las relaciones de conflicto con los jefes; en donde toda situación de estrés laboral puede estar generada por una respuesta ante las presiones o tensiones a las que se ve sometido el profesional y, por un desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y las capacidades individuales. De igual manera hace una importante recopilación de las áreas y factores estresantes en el trabajo: tareas a realizar, salarios, tamaño de los grupos, preocupación, enojo, sensación de desamparo, agresividad, cambios frecuentes de trabajo, cambios en los hábitos de dormir, ausentismo laboral y el aislamiento social, falta de concentración, toma de decisiones equivocadas y bloqueo de las ideas. Numerosos resultados de este estudio demuestran que el personal docente experimenta situaciones estresantes enunciadas por este autor.

Retomando a Fernández (1997), este autor refiere un estrés crónico, en donde la sobrecarga y sobre exigencias son un síndrome ocasionado por las insatisfacciones y frustraciones dentro del entorno laboral debido a la tensión emocional que se ejerce en el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. Considera que existen factores que influyen en el trabajador, como los

relacionados con la familia, las amistades y la forma de distraerse. Lo anteriormente expuesto tiene gran relación con los resultados del estudio, ya que el factor familia fue el que más alto puntaje obtuvo; los y las docentes expresaron desear tener tiempo libre para dedicárselo a actividades culturales, recreativas y deportivas.

Por su parte Furnham (2001), cita algunas de las causas del estrés laboral (citado en Ovejero, 2006, p.168) como los son las exigencias ocupacionales, el conflicto y ambigüedad de funciones, la carga excesiva del puesto de trabajo, responsabilizarse por alumnos, deficiente evaluación del desempeño y el desequilibrio entre casa-trabajo. Se mencionan esas exigencias ya que los resultados apuntan a factores que tiene que ver con estas causas, tal y como lo mencionan Travers y Cooper (1997).

Después de haber comparado y relacionado los resultados con los conceptos y definiciones de los diferentes autores referidos en el presente estudio, se procede a citar el Modelo Transaccional del Estrés presentado por Lazarus y Folkman (1991) y la relación que éste tiene con los resultados obtenidos; para este fin, se retoman algunos conceptos mencionados por estos autores.

Lazarus y Folkman (1991), señalan que el estrés abarca una serie de demandas sociales para satisfacer un rol determinado, que son constantemente compensadas en alguna medida por los recursos y procesos cognitivos de afrontamiento con que cuentan las personas. Así mismo, señalan que el entorno social es considerado una fuente importante de estrés al presentarse como un desafío, daño o amenaza. El modelo transaccional propone, una manera adecuada de enfrentar el estrés desde un correcto autoconocimiento cognitivo y conductual, lo cual representa un recurso para proteger la salud y el bienestar cuando las exigencias desbordan al individuo (Lazarus y Folkman, 1991).

En lo referente al párrafo anterior, los resultados demuestran que los y las docentes sufren estrés al presentárseles diferentes y multivariadas demandas laborales y no saber cómo enfrentarlas; perciben numerosas situaciones laborales como amenazantes y carecen de un autoconocimiento cognitivo y conductual que les permita contar con herramientas y/o estrategias para hacerle frente al estrés.

Para Lazarus y Folkman (1991) el estrés se ubica en cómo el entorno y el comportamiento interactúan entre sí en las personas. Consideran el autoconcepto y la autoeficacia para lograr una modificación en la conducta basada en las capacidades individuales para el logro de objetivos. Aunque existen condiciones laborales difíciles y complicadas (Lazarus 1995), éstas hacen que el trabajador actúe de manera acelerada ante ciertas situaciones. También señalan que la ambigüedad es una característica de muchos de los acontecimientos que se dan en la cotidianidad.

Podría decirse que los resultados indican que los y las docentes no consideran o no cuentan con habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos (competencias) adecuados para lograr modificar su conducta favorablemente ante la posible presencia o instauración del estrés. Esto se infiere, ya que al estar presente el estrés en sus vidas, presupone un desconocimiento o mal manejo de éste; de lo contrario, el personal docente podría utilizar el estrés a su favor (eustrés) como lo indica Ivancevich (1989); coadyuvando a que el estrés en caso de presentarse, no sea en grado agudo o en el mejor de los casos, no se presente.

En lo concerniente al rendimiento, se hacen las siguientes apreciaciones:

En función del rendimiento, Campbell, McCloy y Saer (1993) y la OMS (2004), señalan que la sobrecarga laboral, las situaciones familiares, los problemas económicos, las dificultades para conciliar trabajo y familia, las demandas del

puesto y los conflictos con la dirección entre otros; son causantes del bajo rendimiento en docentes.

Asociando el grado de estrés con el rendimiento docente, Tang, Au, Schwarzer y Schmitz (2001); Vandenberghe y Huberman (1999), señalan que el estrés experimentado ocasiona bajo rendimiento y abandono de labores. Este punto tiene gran relevancia ya que los resultados comprobaron que existe ausentismo laboral por cansancio extremo experimentado en los y las docentes.

Retomando a Manassero (2003), que refiere que el rendimiento disminuye cuando el estrés se presenta a causa del contenido o intensidad de las demandas; se considera a las tareas administrativas y a la ambigüedad del rol docente como factores importantes en este estudio.

Con base en lo que expresan algunos autores en donde se menciona que el rendimiento tiene que ver con la actitud, la motivación, las actividades, la dinámica organizacional, las políticas, la sobre carga laboral, la relación con los compañeros de trabajo, los recursos materiales, las situaciones familiares, las demandas del puesto, los conflictos entre el personal y la dirección de la institución y; relacionando todas esas significaciones con los resultados obtenidos; se puede exponer que existe bajo rendimiento en los y las docentes que se identificaron con alguno o varios de los puntos antes detallados, en su sitio de trabajo.

Si se considera lo anterior y se conjunta con las tareas propias de la actividad laboral como docente; en donde se tiene que preparar clase, calificar tareas, elaborar planeaciones, confeccionar y calificar exámenes, requisitar formatos, elaborar periódico mural, supervisar al alumnado durante los recesos, elaborar material, etc.; además de considerar ciertas fechas en donde la carga laboral se hace más pesada: 1) Inicio del ciclo escolar (momento de adaptación, conocimiento y reconocimiento) en donde se elaboran planeaciones, se diseñan

formatos, es la etapa de adaptación docente–alumno, docente–directivos, docente–padres de familia; 2) Concursos propuestos por la SEP (olimpiada del conocimiento, de habilidades ortográficas y de redacción, de ciencias naturales, de himno nacional y escolta entre otros); 3) Festejos⁸; 4) Fin de ciclo escolar; la directiva requiere además de todo lo concerniente al desarrollo normal de las actividades propias de esa etapa, cierre de contenidos temáticos (imposibles en la mayoría de las ocasiones), estadística por alumno, por asignatura, grupal, etc.; Todo lo anterior hace suponer que en el personal docente se manifiestan síntomas fisiológicos⁹y/o conductuales¹⁰; que hacen que se altere la salud y el comportamiento de éstos; en consecuencia el rendimiento se altera y baja.

Es necesario precisar que para un mejor afrontamiento del estrés se tiene que considerar ampliamente el tener tiempo libre¹¹ para poder llevar a cabo actividades deportivas, culturales y sociales; además de una buena alimentación, un buen soporte sociofamiliar, dormir¹² bien (descansar) y hacer ejercicio periódicamente.

En relación a si se cumplieron o no los objetivos, se puede decir que sí se cumplieron; ya que se demostró que el estrés está presente en los y las docentes objeto de este estudio. Así mismo, se afirma que el estrés sí influye sobre su rendimiento. Con base en el análisis de la información, se identificaron cuáles son los factores más relevantes que son causante de estrés y, sí fue posible identificar las consecuencias a las que el estrés podría conducir.

Las hipótesis planteadas son aceptadas; ya que los resultados muestran que la doble jornada, hogar-centro de trabajo, son un factor relevante causante de

⁸ Festival del día de las madres, festejo del día del niño, Festival de Navidad, etc.

⁹Alteración del sueño y dolores de cabeza, molestias gástricas, entre otras.

¹⁰Irritabilidad, bajo rendimiento y cambios de humor repentino sin causa aparente.

¹¹ Permiso de libertad, es un derecho y una necesidad (Fernández, 2008)

¹²El sueño lento abarca la mayor parte de la noche (80%), ayuda a que las personas se repongan físicamente; el sueño rápido abarca el 20% del sueño total e implica la reposición psíquica del individuo. Este sueño tiene que darse entre las 11 de la noche y las 5 de la mañana. (Fernández, 2008)

estrés; en donde el alumnado se ve afectado por el estrés en docentes ya que al ausentarse o renunciar a su trabajo, hace que los alumnos requieran otro docente con el cual tendrán que pasar nuevamente el proceso de adaptación entre otras consecuencias. Así mismo, resultó que sí se presentan exigencias por parte de la institución educativa y, finalmente, el rendimiento se ve mermado por la influencia del estrés.

Propuesta de intervención

Con base en los resultados y las conclusiones, se considera pertinente promover la impartición de un curso/taller sobre el manejo de estrés, partiendo de la conceptualización e identificación del manejo de las emociones.

Durante el desarrollo del curso/taller propuesto, se pretende que los(as) asistentes-participantes adquieran herramientas, estrategias de afrontamiento, y habilidades necesarias para el buen manejo del estrés.

Así mismo, se revisarán aspectos teóricos sobre conceptos básicos respecto al estrés, en donde se identificarán causas, síntomas, factores más comunes y consecuencias del estrés.

Finalmente, se llevarían a cabo dinámicas en donde se manejen alternativas para una mejor calidad de vida, personal, familiar y laboral desde un enfoque bio-psico-social.

6. BIBLIOGRAFÍA

Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). *Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara*. Investigación en Salud, Vol. 5, No. 1. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México. Extraído el 22 de julio de 2012 desde:

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14200103>

Arias, F. González, M. (2009) *Estrés, Agotamiento Profesional (burnout) y Salud en Profesores de Acuerdo a su Tipo de Contrato*. Extraído el 26 de febrero de 2011 desde: www.cienciaytrabajo.cl/pdf

Beléndez, M. (2008) *Psicología del Trabajo I. Relaciones Laborales. Curso 2007-2008*. Extraído el 26 de septiembre de 2012 desde: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14092/1/guiaTEMA%204_MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20RENDIMIENTO.pdf

Cameron, S. y Whetten, D. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México: Pearson Educación.

Campbell, J.P., McCloy, R.A., Opler, S.H. y Saer, C.E. (1993). *A theory of performance*. In N. Schmitt, W.C. Borman and Associates, *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco, CA. Jossey-Bass.

Fernández, A. (1997). *Psicopatología del trabajo*. España: Edika med.

Figueroa, N. L. (2006). *Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos*. Argentina: Paidós. Extraído el 08 de Mayo de 2012 desde: <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v6/v6a03.pdf>

Gómez, L. y Carrascosa, J. (2004) *Prevención del estrés Profesional docente*.
Extraído el 09 de Octubre de 2011 desde:
http://www.edu.gva.es/per/docs/rlestres_1.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ª. Ed. México, D.F.: Mc Graw Hill.

Hernández, C. (2007). *“Nivel de estrés de las maestras de educación pre-primaria de las escuelas públicas de la zona veintiuno de la capital de Guatemala*. Tesis de licenciatura. Guatemala. Extraído el 26 de febrero de 2011 desde: <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/21258.pdf>

Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989) *Estrés y Trabajo: Una perspectiva Gerencial*. México, D.F.: Trillas.

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis de doctorado Universidad Complutense de Madrid. Extraído el 24 de septiembre desde: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Jaureguizar, J.; Espina A. (2005) *Enfermedad física, crónica y familiar*. España. Libros en red

Kalimo, R., Mostafa, A., Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS. Extraído el 08 de Mayo de 2012 desde: whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

Kyriacou, Ch. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.

Lazarus, R. (1995). Psychological stress in the workplace. En Crandall R, Perrewe PL, (Eds). Occupational stress. A handbook. Washington: Taylor y Francis.

Lazarus, R. (1999). Stress and emotion: A new synthesis. New York: Springer Publishing Company, Inc.

Lazarus, R; Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. Nueva York: Springer Publishing Company, Inc.

Lazarus, R; Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Martínez Roca.

Manassero, M; Vázquez, A; Ferrer, V; Fornés, J. y Fernández, M. (2003). *Estrés y Burnout en la enseñanza* Islas Baleares: UIB.

Moorhead, G. y Griffin, R.W. (1998). *Organizational behavior: managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin.

Motowidlo, S.J. (2003). *Job performance*. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol. 12 (p. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons.

Myers, D. (2005). *Psicología*. España: Panamericana.

Palomares, A. (1996) *El Estrés en la Educación*. Extraído el 26 de febrero de 2011 desde: www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista11/11_12.pdf

Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado: Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. España: Biblioteca Nueva.

Organización Internacional del Trabajo. Programa de Actividades Sectoriales. (2002). *La evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera: Informe para el debate de la reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera*. España: Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (1993). *El trabajo en el mundo*, cap. 5, Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Protección de la Salud de los Trabajadores*. Reino Unido: OMS

Pérez, M. (1990). *Estrés Vida o Muerte cómo controlarlo*. México: Carisma Ediciones, S.A. de C.V.

Pisaal. Murcia. Enero 2011. Investigación: *Cómo afrontar el estrés docente*. Extraído el 26 de febrero de 2001 desde: [http://www.buenastareas.com/ensayos/C%C3%B3mo-Afrontar-El-Estres-
Docente/1444792.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/C%C3%B3mo-Afrontar-El-Estres-Docente/1444792.html)

Polaino-Lorente, A. Cabanyes, J., del Pozo. A. (2003). *Fundamentos de la Psicología de la personalidad*. Extraído el 24 de septiembre desde: [http://books.google.com.mx/books?id=d_rAkAg-
6MEC&pg=PA477&dq=PERSONALIDAD+TIPO+a&hl=es&sa=X&ei=8aKJUK_j
MYWJiwK-
oHIBg&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=PERSONALIDAD%20TIPO%20a
&f=false](http://books.google.com.mx/books?id=d_rAkAg-6MEC&pg=PA477&dq=PERSONALIDAD+TIPO+a&hl=es&sa=X&ei=8aKJUK_jMYWJiwK-oHIBg&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=PERSONALIDAD%20TIPO%20a&f=false)

Rubio, J. (2003). *Estrés en profesores extremeños de infantil, primaria y secundaria*. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura.

Rodríguez, L., Oramas A. y Rodríguez E. (2007). *Estrés en docente de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato*. Extraído el 09 de Octubre de 2011 desde: http://www.oei.es/docentes/publicaciones/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf

Torres, J (1991). *El curriculum oculto*. Madrid. Edit. Morata.

Travers, Ch. y Cooper, C. (1997) *El estrés en los profesores: La presión en la actividad docente*. Argentina, Bueno Aires.: Paidós

Universia, red de universidades, red de oportunidades. España. *Burnout o Síndrome de estar quemado*. Extraído el 26 de febrero de 2011 desde: <http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/index.htm>

Valdés, M. (1985) *Psicobiología del estrés: Conceptos y estrategias de investigación*. Barcelona, España. Edit. Martínez Roca

7. APÉNDICES

ANEXO 1 A - VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

EL PRESENTE ES UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
FAVOR DE RESPONDER LO MÁS VERAZ POSIBLE

Aseguramos completa discreción y confidencialidad

FAVOR DE PROPORCIONAR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

- Género (Encierre): Femenino Masculino

- Edad: _____ años cumplidos

- Estado civil (Encierre según su caso):

- a) Casado(a)
- b) Soltero(a)
- c) Unión libre
- d) Divorciado(a)
- e) Viudo(a)
- f) Padre/Madre soltero(a).

- En caso de tener hijos(as) indique: ¿Cuántos?: _____ Edades: _____

- Grado(s) escolar(es) en el(los) que imparte clase: _____

Fecha:

Día Mes Año
____ / ____ / ____

ANEXO 1 B – CUESTIONARIO

Agradecemos su participación y confianza

Favor de responder el siguiente cuestionario, según su situación y/o sentir.

- 1) Explique brevemente la razón por la cual decidió trabajar (laborar) como docente de educación primaria privada _____

- 2) Además de su labor como docente, ¿desempeña otro tipo de trabajo? SI _____ NO _____
- 3) ¿Cómo considera que es su desempeño en relación a su labor como docente?
Excelente _____, Bueno _____, Regular _____, Malo _____
- 4) ¿Prepara algún tipo de material adicional para impartir su clase? SI _____ NO _____
Si su respuesta es SI, ¿Cuánto tiempo te toma elaborarlo? _____ hrs. por semana / al día (Subraye)
- 5) ¿La labor docente que desempeña, ha cumplido con sus expectativas? SI _____ NO _____
En caso de que su respuesta sea NO, Explique brevemente: _____

- 6) ¿Dentro del último ciclo escolar se ha ausentado de su labor como docente? SI _____ NO _____
En caso de que su respuesta sea SI, Explique brevemente las causas: _____

- 7) ¿Se ha sentido cansado(a) en extremo dentro del desempeño de sus actividades como docente?
SI _____ NO _____
- 8) ¿Ha deseado abandonar su trabajo como docente de educación primaria privada?
SI _____ NO _____ En caso de que su respuesta sea SI, Explique brevemente las causas: _____

- 9) ¿Ha experimentado alguno de los siguientes síntomas? (Encerrar las que se presenten en usted)
 - a) Falta de o mala concentración
 - b) Pérdida de memoria a corto y/o largo plazo
 - c) Molestias gástricas
 - d) Dolores de cabeza
 - e) Sensación de mareo
 - f) Gripe fácil, sin razón alguna
 - g) Opresión en el pecho (taquicardia) o sensación de ahogo
 - h) Alteración del sueño – *Subraye*:
Sueño interrumpido, sueños agitados, sueños que se relacionen con su actividad laboral, despertarse antes de lo acostumbrado, no lograr volver a dormir o tardar en dormir.
 - i) Cambios de humor repentinamente sin causa alguna justificable
 - j) Irritabilidad
 - k) Agresividad sin causa aparente
 - l) Bajo rendimiento

ANEXO 2 - ESCALA TIPO LIKERT

Por favor lea con detenimiento cada una de los siguientes enunciados, marque sólo una respuesta para cada uno de ellos, de acuerdo a su sentir y/o a su percepción

No.	ENUNCIADOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Los y las docentes desempeñan otras funciones dentro de la institución, además de impartir clase en el(los) grupo(s) que les corresponde(n).					
2	El mobiliario que se ocupa dentro del aula de clase no es el adecuado.					
3	El trabajo es inestable.					
4	La forma de contratación por honorarios, es la óptima para los y las docentes.					
5	Al asistir a las reuniones mensuales, por lo general, los puntos de vista de los y las docentes no son tomadas en cuenta.					
6	Cuando se habla del creciente desempleo en el país, atemoriza la posibilidad de perder el empleo.					
7	Para los y las docentes no es de provecho requisitar formatos que la institución solicita; además, éstos no brindan información útil.					
8	Es benéfico para los y las docentes tener tiempo suficiente para llevar a cabo actividades deportivas/culturales/sociales después del trabajo.					
9	Los y las docentes desempeñan funciones que no están consideradas dentro del contrato de trabajo.					
10	El aula de clase es pequeña para el número de alumnos que se tienen dentro de ella.					
11	El aula de clases tiene poca ventilación.					
12	El llenado de formatos, por parte de los y las docentes, toma mucho tiempo; el cual no está considerado dentro del pago de honorarios/salario de trabajo.					
13	Al llegar a casa los y las docentes tienen que atender a los miembros de su familia (espos@s, hij@s, etc.), es decir, realizar actividades como: hacer y servir de comer, revisar tareas, lavar ropa, etc.					
14	En ocasiones se tiene la sensación de impotencia en relación con la idea de que la institución sufra carencia de recursos económicos y materiales para lograr un adecuado proceso de enseñanza/aprendizaje.					
15	Es difícil establecer una interacción directa enmarcada en valores, entre los alumnos y las alumnas y docentes.					
16	La carga de trabajo no se da únicamente dentro del salón de clases.					

17	La interacción con los alumnos y las alumnas causa conflicto y preocupación cuando se pasa del modelo tradicional, relativamente pasivo, a un modelo centrado en el estudiante.					
18	Las condiciones sociales que se generan al interior del centro de trabajo, así como la comunicación entre el personal, hacen que se sienta un ambiente de intranquilidad e incomodidad.					
19	Los padres de familia creen que es responsabilidad de la institución, "educar" a sus hijos.					
20	Los recursos con que se cuenta actualmente, no permiten desarrollar de manera amplia y saludable la convivencia para con los alumnos y las alumnas.					
21	Es causal de angustia, la renovación anual de contrato de trabajo.					
22	Es difícil y conflictivo atender grupos numerosos.					
23	Es inquietante y desmotivante el hecho de que se crea que los y las docentes no son quienes impulsan la mejora de la calidad de la enseñanza, como elemento clave para la mejora del centro educativo y del sistema educativo.					
24	Se tiene la sensación de incertidumbre cuando se sabe que a algunos compañeros(as) no se les renovará el contrato por diversas razones.					
25	Es molesto cuando pasa el tren cerca de la institución, debido al ruido que ocasiona en el momento en que se está impartiendo la clase.					
26	Es muy preocupante cuando los alumnos y las alumnas no asisten a clase por problemas ajenos a la institución					
27	Es preocupante, inquietante y desmotivante saber que la actividad docente sea valorada negativamente por la sociedad.					
28	Intranquiliza sobremedida saber que la opinión respecto a: la asistencia, la puntualidad y la participación de los y las docentes, dentro de las juntas de evaluación, es negativa.					
29	Intranquiliza el hecho de saber que la opinión que se tiene en relación a la forma de planear las clases que imparten los y las docentes, es negativa.					
30	Los y las docentes se sienten en estado de vulnerabilidad cuando son incapaces de mantener el control dentro de clase.					
31	La labor docente implica otras funciones además de las requeridas por la esencia del trabajo, como son: llenado de formatos (tareas, tema del día,...), hacer planeaciones, revisar libretas y libros, elaboración de reportes,...					
32	El trabajo como docente está muy mal remunerado.					
33	El trabajo y el esfuerzo de los y las docentes no son reconocidos ante los altos mandos de la institución.					
34	Los esfuerzos por mantener el orden y la dinámica deseada en el proceso de enseñanza/aprendizaje no son suficientes y esto causa malestar en los y las docentes.					
35	Es necesario contratar personal de limpieza que se encargue de las labores domésticas del hogar, ya que los y las docentes no cuentan con el tiempo suficiente para llevar a cabo dichas labores.					
36	No se apoya a otros grupos cuando el docente titular no asiste.					

37	Los padres de familia dudan de la capacidad de los y las docentes, así mismo lo hacen con los métodos de enseñanza-aprendizaje utilizados.					
38	El tiempo invertido en la revisión de tareas y trabajos en clase son insuficientes, por lo tanto, es difícil laborar con eficiencia y eficiencia.					
39	Es deseable tener tiempo suficiente para dedicárselo a la familia y, en consecuencia, lograr una buena comunicación y convivencia con los miembros de la misma.					
40	Es complicado que un docente esté atento en todo momento a escuchar todo aquello que los miembros de su familia le deseen comentar. Esta situación preocupa y mortifica.					
41	Los y las docentes son demasiado autocríticos en relación al desempeño de sus labores, constantemente tienen la sensación de insatisfacción y preocupación.					
42	Tanto la iluminación artificial como la natural, son insuficientes dentro del aula de clase.					
43	Existe la duda y mortificación en los y las docentes en relación a la incertidumbre por saber si van a laborar, hasta su retiro, dentro de la misma institución.					
44	Los y las docentes tienen que escribir, en la libreta de tareas de sus alumnos, la tarea que éstos tendrán que realizar en casa.					
45	Durante el receso, los y las docentes están al pendiente de que sus alumnos consuman su "refrigerio".					

ANEXO 3 - MATRIZ DE FACTORES

MATRIZ		
No.	FACTORES (FUENTES)	REACTIVOS QUE LO COMPRENDEN
A	INTERACCIÓN DOCENTE-ALUMNO	15, 17, 20, 30, 34
B	ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN	14, 18, 22, 26, 38
C	EVALUACIÓN DEL PROFESORADO	23, 27, 28, 29, 41
D	TAREAS ADMINISTRATIVAS	7, 9, 12, 16, 31
E	FALTA DE ESTATUS	4,5, 32, 33, 37
F	INSEGURIDAD LABORAL	3, 6, 21, 24, 43
G	AMBIGÜEDAD DEL PAPEL DOCENTE	1, 19, 36, 44, 45
H	ESPACIO FÍSICO	2, 10, 11, 25, 42
I	FAMILIA	8, 13, 35, 39, 40

ANEXO 4 - TABLA GENERAL DE INTERPRETACIÓN

Tabla General de Interpretación POR ÍTEM		
GRUPO	CLASE	INTERPRETACIÓN
I	45 - 75	No presente
II	76 - 105	Manifestaciones leves
III	106 - 135	Moderado
IV	136 - 165	Considerable
V	166 - 195	Grave
VI	196 - 225	Agudo

Tabla de Interpretación por factor (fuente)		
GRUPO	CLASE	INTERPRETACIÓN
I	225 - 375	No presente
II	380 - 525	Manifestaciones leves
III	530 - 675	Moderado
IV	680 - 825	Considerable
V	830 - 975	Grave
VI	980 - 1125	Agudo