

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Estrés Laboral en Docentes del Colegio Cesar Vallejo de
Huaracillo, Distrito de Pinra – Huánuco 2017.**

Tesis para obtener el título de licenciado en Psicología

Autor:

Aguero Martel, Efrain Aquelino

Asesor:

MG. Martin Castro Santisteban.

Huaraz – Perú

2018

1. PALABRAS CLAVES

Estrés laboral

KEYWORDS

Work Stress

Línea de investigación:

Salud Pública

2. TITULO

**“ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO CESAR VALLEJO
DE HUARACILLO, DISTRITO DE PINRA – HUANUCO 2017.”**

3. RESUMEN

El estrés laboral es un factor que afecta el desempeño del capital humano dentro de la organización, y el problema se agudiza si se presenta en el docente que interactúa permanentemente con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo, ya que ellos son los formadores de las nuevas generaciones, por lo tanto en esta investigación cuantitativa, descriptiva simple, se planteó como objetivo es determinar los niveles de estrés laboral en docentes del colegio Cesar vallejo del centro poblado de Huaracillo del departamento de Huánuco . La población muestral fue de 35 docentes. Se utilizó la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales (confiabilidad de 0,963 alfa de Cronbach y validez es de 0.01, mediante la “T” de Student). Los resultados obtenidos revelan que el estrés laboral se encuentra en nivel medio con el 40%, asimismo los factores que obtienen porcentajes más altos son desgaste emocional e insatisfacción por retribución (40 % en nivel alto y 34% nivel bajo en el primero y 34% nivel medio y el 37% un nivel bajo en el segundo) y los factores con menor incidencia son: insatisfacción del ejercicio profesional (34% con un nivel alto y 51% un nivel bajo) desmotivación (34% en un nivel alto y el 17 % en un nivel bajo), exceso de demandas de trabajo (22% en un nivel alto y medio y 54% un nivel bajo) y demerito profesional (8.57% en el nivel medio y un 20% en el nivel alto).

Palabras claves: estrés laboral, colegio, docentes

4. ABSTRAC

Work-related stress is a factor that affects the performance of human capital within the organization, and the problem becomes more acute if it occurs in the teacher who interacts permanently with students, parents and co-workers, since they are the trainers of the new generations, therefore, in this quantitative, simple descriptive investigation, the objective was to determine the levels of work stress in teachers of the Cesar Vallejo school in the town of Huaracillo, department of Huánuco. The sample population was 35 teachers. We used the Hernandez Gonzales work stress scale (reliability of 0,963 Cronbach's alpha and validity is 0.01, using Student's "T"). The obtained results reveal that the work stress is in medium level with 40%, also the factors that obtain higher percentages are emotional wear and dissatisfaction for retribution (40% in high level and 34% low in the first and 34% medium level and 37% a low level in the second) and the factors with lower incidence are: dissatisfaction of professional practice (34% with a high level and 51% a low level) demotivation (34% at a high level and 17% at a low level), excessive work demands (22% at a high and medium level and 54% at a low level) and professional demerit (8.57% at the medium level and 20% at the high level).

Keywords: work stress, school, teachers

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	I
1. Palabras clave	
2. Título	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
Índice de contenidos	V
Índice de tablas	Vi
5. Introducción	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	5
5.2. Justificación de la investigación	27
5.3. Problema	28
5.4. Conceptualización y operacionalización de la variable	30
5.5. Objetivos	32
6. Metodología	32
6.1. Tipo y diseño de investigación	32
6.2. Población y muestra	33
6.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
6.4. Procedimiento de recolección de datos	35
6.5. Protección de los derechos humanos	39
7. Resultados	39
8. Análisis y Discusión	45
9. Conclusiones y recomendaciones	48
11. Referencias bibliográficas	50
12. Anexos y Apéndices	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable	23
Tabla 2	Distribución del nivel de estrés laboral	39
Tabla 3	Distribución del nivel de la dimensión desgaste emocional	40
Tabla 4	Distribución del nivel de la dimensión insatisfacción por retribución	41
Tabla 5	Distribución del nivel de la dimensión de insatisfacción del ejercicio profesional	41
Tabla 6	Distribución del nivel de la dimensión de falta de motivación	42
Tabla 7	Distribución del nivel de la dimensión de exceso de demanda laboral	43
Tabla 8	Distribución del nivel de la dimensión de demérito profesional.	43

5. INTRODUCCION

5.1 Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes.

Sahili. (2012), Realizó un estudio titulado: El estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos (organización escolar), en donde su objetivo fue identificar si el uso de la metodología tradicionalista es un factor que genera actitudes negativas de los alumnos hacia el docente, así como si dichas actitudes elevan su estrés organizacional, en la universidad de Guanajuato. Fue una de investigación descriptiva correlacional, teniendo como conclusiones que la metodología tradicionalista es un factor que incrementa las malas actitudes de los alumnos, pero con la salvedad que estas no son relevantes para influir en el estrés general del maestro así como los principales factores generales que producen estrés docente son de tipo organizacional y se refieren a la falta de la claridad de los procedimientos a los que se ven sujetos, también anuncia que el principal factor específico que genera estrés es la baja remuneración económica.

Oramas. (2007), realizo un estudio de investigación que tiene como título: Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en docentes Cubanos de enseñanza primaria, en la Habana- Cuba en 2007. El cual tiene como objetivo, detectar la presencia del Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en personal Docente Cubano de enseñanza Primaria. Siendo el tipo de investigación descriptiva con diseño transversal. Entre sus principales conclusiones encontramos que el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo. Así mismo los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.

Barron.&Barron.(2001), realizaron un estudio titulado “Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral en docente de una institución educativa, Universidad Nacional de Río Cuarto”, el objetivo fue cuales son los factores que los docentes identifican como estresantes dentro del ámbito de una institución educativa en la que trabajan y analizar dicha información a los efectos de detectar problemas relacionados con el estrés laboral. Teniendo como conclusiones de la investigación se puede verificar que las causas que los docentes identifican como estrés en el ámbito laboral en una institución educativa como la Universidad Nacional de Río Cuarto, están relacionadas con factor de las relaciones interpersonales en el trabajo, tener una sobrecarga cuantitativa importante de trabajo y responsabilidades, tener que mantener un ritmo de trabajo muy intenso(s/descanso) y trabajar excesivamente una cantidad de horas superior a lo normal.

Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya & Huertas (2005) realizaron un estudio titulado: El Síndrome del "Quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes Universitarios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Lima su objetivo fue conocer la posible presencia del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistenciales grupos de docentes de una universidad nacional, pertenecientes a diversas áreas de especialidad, así mismo el tipo de investigación que realizaron fue descriptiva, comparativa y correlacional, de carácter analítico. Entre sus conclusiones destacan que los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, presentan evidencias del llamado síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial. Por una parte, el análisis factorial exploratorio revela que entre los tres factores existe un solo factor bipolar de orden superior que tiene una varianza que explora el 54.5% de la varianza total y que corrobora la presencia del "burnout" en los docentes universitarios. De otro lado, el 46.3% de los profesores tienen "burnout" en niveles significativos o están en la fase final; 7.3% se encuentran en la fase intermedia y próximos a avanzar a la fase final; y un 46.4% se encuentran en una fase inicial cuyo desarrollo es lento.

Castro. (2008), hizo un trabajo de investigación que tiene por título: El Estrés Docente en los Profesores de escuela Pública en Lima- Perú de 2008. El objetivo fue describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas, la investigación fue cualitativa descriptiva. Es así que las conclusiones más resaltantes son que, el estrés deriva de la respuesta o reacción del docente frente a los factores que desencadenan estados de tensión en su labor dentro de su Institución, así mismo el estrés puede deberse tanto a factores intrínsecos como extrínsecos, entre los factores intrínsecos señalar la personalidad del docente, los factores extrínsecos son propios del entorno laboral del docente: las condiciones de trabajo, la insatisfacción laboral, el exceso de trabajo o carga de trabajo y las condiciones tipo de organización al interior de la institución y por último el estrés tiene diversas manifestaciones psicológicas, conductuales y de desempeño como apatía, amargura, sentimiento de desgano, irritabilidad e insomnio.

Manya, (2008) en su investigación Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de lima metropolitana. Planteo como objetivo: determinar el nivel de asociación o correlación que existe entre las variables: fuentes de presión laboral, las dimensiones de personalidad y el desgaste psíquico o estrés laboral, en profesores de educación especial de Lima Metropolitana en el 2008; El diseño fue descriptivo- correlacional. Se halló que existe una correlación moderada, entre las tres variables: fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral lo cual implica que la presencia de fuentes de presión laboral asociado a ciertas características personales como mayor introversión, neuroticismos y a veces psicoticismos estarían facilitando el desarrollo del estrés laboral.

Cuenca (2006) en una investigación de estudios de casos en la que intentan explicar y explorar los factores específicos en las condiciones laborales de los maestros que contribuyen a que sufran estrés, la muestra fue no probabilística y predeterminada se realizó en 153 Docentes de Lima Metropolitana, utilizan el Maslach Burnout Inventory MBI, señalan que las causas que influirían en el

nivel de estrés serían de tipo organizacional, de acuerdo a la calidad de relaciones interinstitucionales, la irrupción en el espacio privado por sobrecarga laboral y exigencias laborales dentro de la escuela pública, y de tipo social, que comprendería la problemática social del entorno de las escuelas, abandono de los padres, violencia intrafamiliar y la pobreza que experimentan los alumnos y las demandas externas; políticas educativas y sociales.

En la universidad Nacional Mayor de San Marcos, Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005), investigaron el "síndrome de Quemado por Estrés Laboral Asistencial en Grupos de Docentes Universitarios". Trabajando con una muestra de 274 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pertenecientes a diferentes especialidades encontraron que los docentes presentan evidencias del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial, no existiendo diferencias en las etapas del "Burnout" en relación a las variables sexo, Estado Civil y practica de Deporte. A mayor tiempo de servicios y a mayor tiempo en la profesión se detecta menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal y viceversa. Los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización

Fundamentación científica

Estrés laboral

Estrés

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

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, cuyas consecuencias son realmente graves para la salud de la persona que lo padece.

Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios y exigencias que está afrontando el mundo económico y social. Los trabajadores y personas en general tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, trayendo como consecuencia, padecer el temible estrés. (Comín, De la fuente & Gracia, 2011).

Ortis. (2007); considera que “la palabra estrés se ha utilizado tanto para hablar de las presiones a que se nos somete nuestro ambiente como a los efectos que esas presiones tienen en el organismo, es decir, el desgaste que todos resentimos ante los retos agravios y carencias que enfrentamos en la vida”

Cano (2002) señala que *"hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente"*. El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

Ivancevich, M. (1989) Adopto el término stress y en sus estudios hablo sobre los “Niveles críticos del estrés” definiéndolos como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (acuño el termino homeostáticos para referirse al mantenimiento del medio interno).

Cols. (1995); define el estrés como la interacción del organismo con el medio ambiente ,esto quiere decir que el organismo humano, y el medio ambiente puede consistir en propiedades físicas o en los demás organismos que constituyen el medio ambiente.

Cano & Tobal. (1995), refieren que el estrés también puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios, etc.) y un deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales.

Peiró. (1992), ha definido el estrés como “el esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro o como imposibilidad de predecir el futuro.

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

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

En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: "es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal”.

Sin embargo, es mucho más que eso. El estrés es una respuesta importante, el Dr. en medicina Hans Selye pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como *"una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)"*. Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida.

Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002)

- ✓ Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- ✓ Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- ✓ Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

En línea con la anterior definición, La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es *"el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción"*.

Aunque el estrés si tenga un papel fundamental en el proceso salud- enfermedad, autores como:

Lazarus y Folkman (1986) afirman que no siempre constituye un proceso negativo en nuestras vidas, ya que dependerá de la valoración que cada sujeto hace del proceso y de su capacidad para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés. El estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza.

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

- a) El estrés bajo los enfoques fisiológicos y bioquímicos se centra en las respuestas orgánicas que se generan en la persona cuando se enfrenta a una situación percibida como amenazante. Por su parte, los enfoques psicosociales hacen énfasis en factores externos; es decir, en los estímulos y eventos productores de estrés (Oblita, 2004; citado en Naranjo, 2009)

- b) El estrés es una relación dinámica entre la persona y el ambiente. Esto significa que la persona no es una víctima pasiva del estrés, sino que depende de su forma de interpretar los acontecimientos y la manera de valorar sus propios recursos y posibilidades para enfrentarlos. Depende mucho de su forma de pensar, de sus emociones y perspectivas que tenga al respecto de una situación, para poder crear, ampliar, conservar o reducir la respuesta ante el estrés. Se puede resumir, que el estrés involucra cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente (Navas, s/f; p. 7-8)
- c) El estrés es una reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones o estímulos aversivos o placenteros (Canon, 1922; citado en De Camargo, 2005)
- d) El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean. (Comín, De la fuente, & Gracia, 2011)

Debe quedar claro que el estrés no solo es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, sino que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se extiende o intensifica en el tiempo, nuestra salud, nuestro desempeño académico o laboral, e incluso nuestras relaciones personales y de pareja se pueden ver afectadas gravemente.

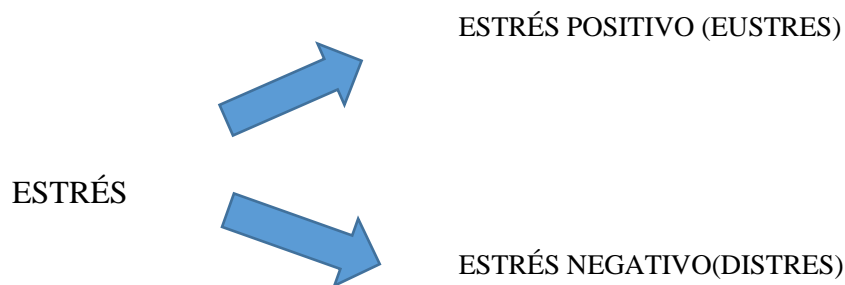
Sin lugar a duda, el desarrollo de este punto nos facilita conceptos nuevos, de tal manera que podamos entender que el hablar de estrés, involucra tanto factores internos como externos, concebido como conjunto de alteraciones y respuestas producidas en el organismo producto de las exigencias de determinados estímulos constantes.

Pose (2005) presenta una clasificación del Estrés.

Eustrés: Es el estrés positivo, no produce un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico la persona es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, es decir que nos permite disfrutar de la vida de una forma mucho más placentera agradeciendo por cada momento que se tenga.

El estrés incrementa la vitalidad, salud y energía además facilita la toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo como ser humano, permitiendo un nivel de conciencia capaz de sentir la vida como una experiencia única y valiosa. Ejemplos de este tipo de estrés son: un viaje cargado de aventura, una nueva relación sentimental, un ascenso largamente soñado, la culminación de una carrera universitaria, la realización de un sueño por el cual se ha trabajado por mucho tiempo, una alegría familiar , etc.

Distrés: Es el estrés negativo o desagradable. Este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una presión o esfuerzo muy por encima del necesario de acuerdo a la carga que sobre este recae.



Fuente: Pose (2005)

Este tipo de estrés va acompañado siempre de un desorden fisiológico existe una aceleración de las funciones, hiperactividad (aparecimiento de síntomas de otras enfermedades en una idea provocamos nuestro deterioro más rápidamente). Incluso un exceso de estrés positivo puede ser causa de distrés, por ejemplo, ya hemos oído hablar de casos de personas que han sufrido problemas cardiacos como producto de impresiones agradables como son el reencuentro con un familiar, ganar la lotería, el ver ganar a su equipo favorito o personas que ante la

próxima realización de su matrimonio sufren de ataques de pánico y de ansiedad, etc

Todas estas formas de definir el estrés muestran la complejidad del fenómeno.

SINTOMAS DEL ESTRÉS.

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son:

- ✓ Depresión o ansiedad
- ✓ Dolores de cabeza
- ✓ Insomnio
- ✓ Indigestión
- ✓ Sarpullidos
- ✓ Disfunción sexual
- ✓ Nerviosismo
- ✓ Palpitaciones rápidas
- ✓ Diarrea o estreñimiento

Uno de los primeros síntomas en aparecer es el nerviosismo, un estado de excitación en el que el sistema nervioso responde de forma exagerada o desproporcionada a estímulos considerados normales.

El consumo de tabaco, o de alcohol y café u otras sustancias estimulantes, son la causa más común de nerviosismo y falta de equilibrio en el sistema nervioso. La ansiedad también suele ser punto común en personas que se sienten "estresadas". Se trata de un trastorno psicósomático, que comienza afectando a la mente pero acaba repercutiendo sobre diversos órganos del cuerpo, produciendo taquicardia, dolor de estómago, colon irritable (alternancias entre estreñimiento y diarrea),etc. Se han identificado tres etapas en la respuesta al estrés. En la primera etapa, alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de fuga. Las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, elevan el nivel de

azúcar en la sangre, incrementan la transpiración, dilatan las pupilas y hacen más lenta la digestión. En la segunda etapa, resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma. Sin embargo, si el estrés continúa, el cuerpo permanece alerta y no puede reparar los daños.

Si continúa la resistencia se inicia la tercera etapa, agotamiento, cuya consecuencia puede ser una alteración producida por el estrés. La exposición prolongada al estrés agota las reservas de energía del cuerpo y puede llevar a situaciones extremas. Ciertos tipos de jaqueca y dolor de cara o espalda, el asma, úlcera péptica, hipertensión, asma y estrés premenstrual, son ejemplos de alteraciones relacionadas con el estrés. Además, el estrés emocional puede causar o empeorar muchos trastornos de la piel, desde picores, cosquilleo y dolor hasta los que producen sarpullido y granos.

FASES DEL ESTRÉS.

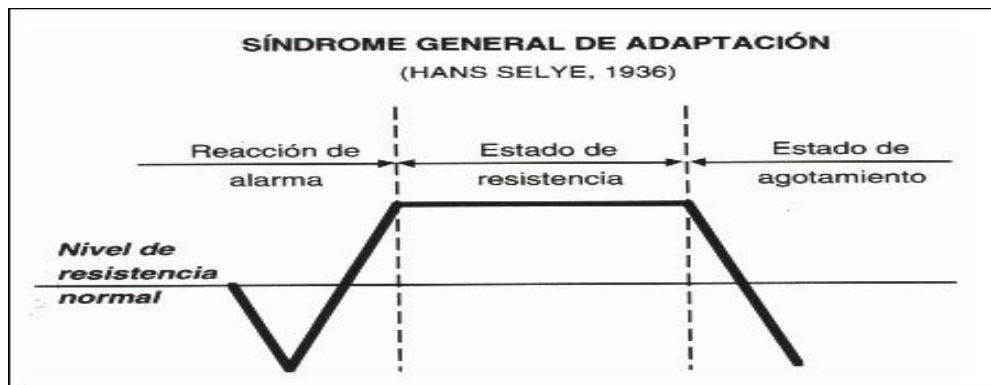
Hans Selye habla de tres fases del síndrome general de adaptación:

Fase de Alarma: Se caracteriza por la liberación de hormonas. Se movilizan los sistemas defensivos del organismo para lograr la adaptación y afrontar la situación de estrés. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, de la actividad de Sn simpático, de la secreción de NA por la medula suprarrenal. Síndromes de cambios de lucha o huida. Y se presenta una baja resistencia a los estresantes.

Fase de Resistencia: La activación hormonal sigue siendo elevada. El organismo llega al clímax en el uso de sus reservas, al reaccionar ante una situación que lo desestabiliza. Se normalizan, la secreción de glucocorticoides, la actividad simpática y la secreción de NA. Desaparece el síndrome de lucha/huida, y hay una alta resistencia (adaptación) a los estresantes.

Fase de Agotamiento: El organismo pierde de manera progresiva su capacidad de activación. Queda inhibida la provisión de reservas, lo que trae como consecuencia enfermedades e incluso la muerte. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, pero finalmente hay un marcado descenso. Triada de estrés

(suprarrenales hipertrofiadas, timo y ganglios linfáticos atrofiados, úlceras sangrantes de estómago y duodeno). Pérdida de la resistencia a los estresantes, puede sobrevenir la muerte.



Laboral

Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada, la persona es un ser social, y por eso pronto surgió la división del trabajo entre los grupos, la relación laboral es la efectiva prestación de trabajo que una persona hace para otra que comienza desde que se pone a disposición de ella.

Estrés laboral

Para entender el estrés laboral empezaremos por definir el concepto.

Mora (2008); conceptualiza el estrés laboral como “conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

Según Martínez Selva (2004); surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración. Sin embargo, en ocasiones es difícil diferenciarlos, ya que sus efectos (psicofisiológicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos (Peiró & Salvador, 1993).

De acuerdo con los autores, el estrés laboral provoca sentimientos de inadecuación pues, se caracteriza por el cansancio progresivo que la persona experimenta, conllevándola a fracasar en su entorno laboral, perdiendo la motivación para desempeñarse adecuadamente en su trabajo.

Stonner, (1994), define al estrés laboral como la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por encima de sus capacidades y recursos, para enfrentarlas.

Según Ortiz (1995 pg. 77):

“El estrés del docente es desencadenado por el conjunto de situaciones problemáticas cuya presencia e intensidad se mantiene a lo largo del tiempo, exigiendo una respuesta del docente y esta respuesta va a consistir en una reacción adaptativa que genera en el individuo respuestas de estrés desarrolladas ante el influjo de estímulos amenazantes”.

Maslash & Jackson. (1997), define que el estrés laboral se caracteriza por el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso.

De acuerdo con los autores, el estrés laboral provoca sentimientos de inadecuación pues, se caracteriza por el cansancio progresivo que la persona experimenta, conllevándola a fracasar en su entorno laboral, perdiendo la motivación para desempeñarse adecuadamente en su trabajo.

La Comisión Europea (2000), manifiesta que el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Según la Comisión Europea, el estrés laboral, responde a las diferentes reacciones como son las emocionales, psicológicas, fisiológicas o comportamentales que se pueden percibir en altos niveles de estrés ante una situación del entorno laboral.

Doval, Moleiro & Rodríguez (2004), el estrés laboral aparece por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

Schaufeli & Boletín (2010), define el estrés laboral crónico supone un estado mental negativo, persistente y vinculado a la actividad laboral, caracterizado por agotamiento emocional, distrés, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo, y que aparece en personas que no sufren otras alteraciones patológicas.

El estrés laboral es considerado por la Organización mundial de la salud (OMS) como una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede a la totalidad de los trabajadores. Produce alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes (Esquivel, 2005; p, 1)

El estrés laboral se define como la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo (Neidhardt, Weinstein & Conry, 1989; citados en Llontop, 2016) Se puede concluir que el estrés es la respuesta inmediata y natural de nuestro organismo ante las situaciones y escenarios que nos resultan peligrosas, amenazadoras o desafiantes. En la actualidad, la vida y nuestro entorno cambiante, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés(activación) es necesaria. (Comín, De la fuente & Gracia, 2011).

Stora, B. (2000), nos presenta las causas del estrés laboral, las cuales son:

- ✓ Exceso y falta de trabajo.
- ✓ Confusión de trabajos y/o puesto a desempeñar.
- ✓ Falta de recompensas por un buen rendimiento laboral.
- ✓ No tener oportunidad de exponer las quejas.
- ✓ Responsabilidades múltiples, con poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- ✓ Falta de control o de la satisfacción del trabajador por el producto terminado.
- ✓ Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.

- ✓ Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición.
- ✓ Verse expuesto a perjuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- ✓ Exposición a la violencia, amenazas o intimidaciones.
- ✓ Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- ✓ Posibilidad de que un pequeño error tenga consecuencias serias o incluso desastrosas.
 - ✓ Exigir demasiado de uno mismo
 - ✓ Adicciones

Encalada, A. (2007) Concluye que las causas del estrés son: sobrecarga del trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problemas de interrelación con el equipo multidisciplinario afectando en el desempeño laboral, disminuyendo la calidad de los cuidados y la productividad.

A continuación, se describirán las características más importantes dentro del estrés laboral, según Hernández (2009):

El estrés comienza a percibirse como una respuesta normal del organismo ante las situaciones de peligro. En respuestas a las situaciones de emboscada, el organismo se prepara para combatir o huir mediante la secreción de sustancias como la adrenalina, producida principalmente por las glándulas “suprarrenales” o “adrenales”, las cuales son llamadas así, por estar ubicadas adyacentes al extremo superior de los riñones.

La adrenalina se disemina por toda la sangre y es percibe por receptores especiales en distintos lugares del organismo, que responden para prepararse para la acción: El corazón late más fuerte y más rápido. Las pequeñas arterias que irrigan la piel y los órganos menos críticos (riñones, intestinos), se contraen para disminuir la pérdida de sangre en caso de heridas y para dar prioridad al cerebro y los órganos más críticos para la acción (corazón, pulmón es y músculos), el estado de alerta y los sentidos se agudizan.

Según Hernández, Solorza y Velázquez (1999), plantean una clasificación del estrés laboral, según su grado de intensidad por el que una persona lo puede experimentar.

Estrés agudo: Es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y las presiones de próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y agotador, un elevado nivel de estrés agudo puede producir molestias psicológicas, cefaleas de tensión, dolor de estómago y otros síntomas. Los más comunes son:

Desequilibrio emocional: Es una combinación de ira o irritabilidad, ansiedad y depresión, siendo estas las tres emociones de estrés.

Problemas musculares: En los que se encuentra dolores de cabeza tensión, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que producen contracturas y lesiones en tendones y ligamentos.

Manifestaciones generales transitorias: Como elevación de la presión arterial, taquicardia, sudoración en la palma de las manos, palpitaciones cardíacas, mareos, migrañas manos o pies fríos, dificultad respiratoria y dolor torácico.

Estrés Agudo Episódico: La padecen aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos o crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas responsabilidades tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención.

Estrés Crónico: Se presenta de forma prolongada en el tiempo, y continua a factores estresantes externos, no necesariamente intenso, pero exigiendo adaptación permanente, se llega a sobrepasar el umbral de resistencia del sujeto para provocar las llamadas enfermedades de adaptación. Es decir, que cuando el organismo se encuentra sobre estimulado, agotando las normas fisiológicas del individuo, el estrés se convierte en distrés.

Los estresores laborales según Luceño (2005), se clasifican en:

Estresores del ambiente físico, como la iluminación, el ruido como trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo: satisfacción, productividad, entre otros; también ambientes contaminados y por último la temperatura juega un papel importante ya que a veces trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo discomfort.

Estresores de la tarea, la generación de estrés varía de unas personas a otras, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales van en función de lo que gusta o no hacer. Cuando la tarea se adecúa a las expectativas y a la capacidad de profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación. Entre estos estresores se encuentran: La carga mental de trabajo, el control sobre la tarea es decir, cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos.

Estresores de la organización: Los estresores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes: conflicto y ambigüedad del rol, las relaciones interpersonales es decir sentirse observado y criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción, así como la jornada de trabajo excesiva ya que produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud.

Stora, B. (2000), toma en cuenta los siguientes factores en el estrés laboral:

Factores ambientales: Los climas demasiados fríos o calientes también pueden ser estresantes. La actitud de una ciudad al igual que la contaminación por toxinas o venenosos también son estresantes. Cualquiera de estos factores amenaza al cuerpo con un cambio en el medio ambiente interno.

Factores hormonales: Post-Parto, después del embarazo las hormonas “cambian” dramáticamente. Después del parto o de un aborto la ausencia de hormonas podrá causar un episodio de sobre-estrés, así como la Menopausia, existe otro momento en la vida de una mujer cuando los niveles disminuyen. A

esto le llamamos “menopausia”. El declive de hormonas durante la menopausia es leve y constante. Sin embargo, este declive menopáusico es suficiente para causar sobre-estrés en muchas mujeres.

Diversos factores pueden ser desencadenantes del estrés en el docente, es decir pueden facilitar la aparición del estrés y desencadenarlo. Estos factores pueden ser tanto internos como externos; entre los factores internos podemos destacar la personalidad del individuo, (conflictos internos, tendencias, carácter, agresividad, estado de ánimo, etc.) y el grado de madurez o adaptabilidad a los problemas del entorno. Como factores externos podemos destacar: las condiciones de trabajo, la toma de decisiones y la insatisfacción laboral.

Luceño, L (2008): Ha identificado las siguientes dimensiones psicosociales para determinar de qué manera intervienen en los profesionales y docentes.

Desgaste emocional: El agotamiento emocional se refiere a los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo con disminución o pérdida de recursos emocionales, agotamiento acompañado de malestar psicológico y sensación de baja competencia.

Insatisfacción por retribución: Es la que produce una baja eficiencia en la organización, que consiste en la insatisfacción de los resultados del trabajo tales como: retribución económica y crecimiento laboral; sobre todo están expuestos a un mayor riesgo al estrés.

Insatisfacción del ejercicio profesional: Se refiere a que las personas perciban negativamente estos aspectos del trabajo tales como: las tareas que realizan y los métodos de trabajo, el lugar de trabajo y en las decisiones que afectan al final del trabajo, por tanto están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

Falta de motivación para el desempeño: Es la función principal de la insatisfacción por las condiciones laborales y del apoyo organizacional es mitigar el estrés organizacional y ayudar a motivar a los colaboradores, a lo que indican que las personas perciben negativamente las relaciones sociales con compañeros y supervisores y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de

riesgo a desencadenar una desmotivación al desempeño de la persona en su ámbito laboral.

Exceso de demandas laborales: Representa la relación entre las demandas y el control que tiene la persona. En este sentido, indica que la persona percibe elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo, constituye un riesgo psicosocial en sí mismo.

Demérito profesional: Representa la relación entre las demandas laborales y las recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo. Donde indica que la persona está expuesta a altas demandas y bajas recompensas.

Según Bresó. (2008), podemos destacar tres factores, los cuales son:

Recursos Personales: Refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.

Recursos Laborales: Son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y/o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas.

Demandas Laborales: Entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) por lo tanto tienen costos físicos y/o psicológicos.

Según Castro. (2008), define factores de estrés laboral, referidos a los desencadenantes que hacen que una persona experimente el estrés laboral

Factores internos: El primer factor interno que suele ser visto como desencadenante de estrés es básicamente el tipo de personalidad del docente, sus características individuales, aquellas que definen su personalidad. Estas características son diferentes en todos y cada uno de los docentes.

Los rasgos de la personalidad del individuo determinan su manera de reaccionar frente a situaciones en mayor o menor grado estresantes. Esto significa que lo

que puede ser estresante para unos puede no serlo para otros. Por ello, el estrés es un fenómeno muy personal. Algunos son más susceptibles que otros y ello depende de los rasgos de su personalidad (conflictos internos, tendencias, carácter, agresividad, estado de ánimo, etc.). Ciertos tipos de personalidad o estilos de conducta pueden influir en la aparición del estrés.

Factores externos: Los factores externos desencadenantes de estrés en el docente pueden ser el comportamiento de los alumnos, la falta de vías promocionales, las condiciones laborales insatisfactorias, la mala relación con colegas, alumnos y administradores entre otros.

Según Cano & Tobal (1995), los síntomas que pueden provocar el estrés laboral son las siguientes:

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción.

Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo siendo las reacciones más frecuentes: la depresión, ansiedad, dolor de cabeza, insomnio, indigestión, sarpullido, disfunción sexual.

Pero, además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales, en definitiva, problemas de salud.

Consecuencias del estrés laboral según Dolan (2005)

En el ámbito personal:

Salud física: Trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y presión sanguínea, sudoración, sequedad de la boca, escalofrío, dilatación de pupilas, tensión muscular, insomnio o hipersomnia, alergias, úlceras, etc.

Salud Mental (emocional/cognitivo): Frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental.

Aspectos Conductuales: Irritabilidad y mal humor, adicciones, agresividad y apatía.

Dimensión Social: Distanciamiento y/o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo.

En el ámbito Laboral:

Se relaciona a la falta de cooperación entre compañeros, aumento de quejas y conflictos, incremento de costos en salud (incapacidades); aumento de ausentismo. Propicia más conflictos interpersonales, mayor índice de errores, bajo rendimiento ocupacional, entre otros.

Teoría basada en la respuesta

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

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

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

- a) La "reacción de alarma": en la que el organismo toma las medidas para "luchar o abandonar", esta etapa supone varios cambios físicos como: incremento del ritmo cardíaco, del ritmo respiratorio, de la presión sanguínea, dilatación de las pupilas, tensión de los músculos, etc.
- b) La "resistencia o adaptación": una vez finalizada la lucha o la huida, el organismo recupera su funcionamiento normal, restableciéndose del gran desgaste de energías físicas y emocionales, pero si el peligro persiste, sigue un segundo estadio de adaptación, llamado "fase de resistencia". Sin embargo, ningún organismo puede mantener esta condición de excitación durante demasiado tiempo.
- c) Fase de "agotamiento": si el estresor continúa, se produce lo que Selye (1936), citado en Guillén (2008) denominó el "Síndrome General de Adaptación". En esta condición, el organismo no cuenta con el tiempo necesario para su recuperación, y comienza a ahogar sus energías físicas y mentales.

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

Modelos que sustentan la investigación

Se han descrito dos modelos de estrés laboral que han dado origen a numerosas investigaciones. Se trata del modelo demanda-control, propuesto por

Karasek y Theorell (1990, citado por Calnan, Wainwright & Almond, 2000) y del modelo esfuerzo y recompensa de Siegrist (Siegrist & Marmot, 2004).

El modelo demanda-control ha sido desarrollado para describir situaciones laborales con estresores crónicos y propone dos aspectos que generan estrés en el trabajo. Por un lado, las exigencias demandantes que se imponen al trabajador, tanto psicológicas como físicas y, por el otro, el escaso control que el individuo puede ejercer sobre éstas, entendido como el grado de libertad que tenga un trabajador para tomar decisiones sobre su tarea y utilizar sus habilidades (Tsutsumi & Kawakami, 2004). Posteriormente se incorporó un tercer componente, el apoyo social, que, según Calnan et al. (2000) brinda la protección necesaria contra el estrés resultante de un trabajo con demandas excesivas y escaso control. El modelo también predice que altas demandas asociadas a elevada autonomía configuran trabajos que aumentan la motivación y permiten el aprendizaje, generando efectos protectores sobre la salud ya que posibilitan a los individuos desarrollar un mayor rango de estrategias de afrontamiento, aumentando la satisfacción laboral. En general, el control provee la oportunidad de ajustarse a las demandas acorde a las necesidades y circunstancias.

Investigaciones orientadas a verificar empíricamente este modelo han llegado a resultados contradictorios. A su vez, se ha observado que otras variables (no contempladas en el modelo) pueden amortiguar los efectos anticipados por Karasek, tales como el manejo del tiempo que compensa bajos niveles de autonomía (Peeters & Rutte, 2005) o el optimismo, que modera la relación entre altas demandas y bajo control, llevando a los pesimistas a experimentar más ansiedad y depresión (Totterdell, Wood & Wall, 2006).

Las mayores críticas que ha recibido este modelo se centran en su simplicidad, desde el momento que no incluye aspectos tan importantes como las características personales que pueden llevar a algunos a describir un trabajo como desafiante y estimulante, y a otros como inmanejable y estresante (Calnan et al., 2000). En cuanto a las escalas que evalúan las demandas, se ha observado su falta de discriminación entre demandas cualitativas y cuantitativas (Mikkelsen

et al., 2005) y, lo que es más objetable, en algunos casos se han obtenido resultados inconsistentes al probar los efectos combinados de demanda y control (Siegrist & Marmot, 2004). Sin embargo, este modelo es muy popular debido a su sencillez, ya que en lugar de un amplio conjunto de variables sólo se incluyen dos aspectos centrales, lo que facilita el diseño de intervenciones tendientes a mejorar aspectos del trabajo reduciendo la tensión laboral, disminuyendo las demandas o aumentando el margen de decisión (Schaufeli, 1999).

El modelo de esfuerzo y recompensa, propuesto por Siegrist enfatiza la importancia que tiene el trabajo para ofrecer opciones que contribuyan a aumentar la autoeficacia en las personas a través de recompensas materiales, psicológicas y sociales. El modelo postula que la falta de reciprocidad o percepción de injusticia entre la inversión que el trabajador considera haber realizado para la empresa donde trabaja y los beneficios que obtiene (dinero, aumento de su autoestima o desarrollo de su carrera), generan las consecuencias del estrés. Calnan et al. (2000) sugieren que este modelo está basado en la premisa que, si bien el estatus ocupacional provee una oportunidad de incrementar la imagen de uno mismo y la autoeficacia a través del desempeño efectivo del rol, los beneficios psicológicos asociados con el trabajo dependen de una relación recíproca en la cual la inversión del esfuerzo está relacionada con adecuadas recompensas. Este modelo goza de amplia aceptación entre los especialistas ya que coinciden en señalar que la combinación de factores situacionales o extrínsecos (que hacen al trabajo más demandante) e intrínsecos (como la motivación) provee un indicador más sensible del estrés que, por ejemplo, el modelo demanda-control que sólo considera características objetivas.

5.2 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en primer lugar por que servirá para ampliar el conocimiento de estrés laboral en docentes del colegio Cesar Vallejo de Huaracillo, distrito Pinra-Huánuco, que responde a un trabajo de investigación novedoso de una realidad nacional, regional, internacional y local. En segundo lugar, porque los resultados encontrados han aportado evidencias fehacientes de una realidad de los docentes, los mismos que con su descripción

apoyan a tomar y desarrollar acciones preventivas para mejorar. En este sentido, los resultados aportan información válida para posteriores investigaciones y como antecedentes para otros investigadores y personas interesados en el tema.

Así mismo, a partir de estos resultados se pueden desarrollar acciones de prevención y mejora que beneficien a los docentes del colegio para fortalecer los estados emocionales, convivencia saludable y democrática entre los docentes

5.3 Problema

El estrés laboral, en los docentes es un problema que vienen desde tiempos atrás, pero que en la actualidad se ve de forma más enfática, muchos educadores llegan desmotivados, cansados, sin metas, incluso no cumplen el horario de trabajo y todo lo que exige la labor de un docente, lo sienten como una carga, ocasionándoles así estrés por el trabajo.

En la realidad laboral de nuestros días, se llevan a cabo muchas actividades, y con la urgencia de realizarlas cada vez con mayor rapidez, en este mundo de cambios acelerados, donde todo va en aumento: las horas de trabajo, las exigencias, la presión de querer resultados inmediatos, etc., pueden originar serios problemas en las personas, más aún relacionadas con el desarrollo del trabajo.

Esta situación no es ajena a los docentes, ya que en la actualidad se espera que no solo realicen labores académicas propias de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sino que también efectúen cargos administrativos y otros que no les corresponden, originando una sobrecarga laboral y emocional, sin tener en cuenta que tienen también una familia a la cual dedicarle tiempo, actividades que realizar para su crecimiento profesional, relaciones sociales que atender, etc. ; lo cual los obligaría a trabajar más horas, dormir menos, reducir el tiempo de sus actividades recreativas y físicas, etc., obteniendo como resultado el agotamiento físico y mental, la desmotivación, una actitud negativa frente al trabajo, mal humor, etc., dando pase al mal que aqueja al mundo globalizado llamado “estrés” (Llontop, 2015).

Dichos riesgos conllevan al deterioro de la salud física o mental del docente, debido a la presión o a las exigencias que su actividad profesional le reclama y le ocasiona estrés.

En nuestro país Perú, no ofrece estrategias en donde el docente se supere día a día, al contrario hace que el docente se acomode en la labor, esto se observa en aquellos que llevan más de diez años de servicio con una plaza presupuestada, porque las metas que se tenían a largo o corto plazo, se han quedado sin vida, esto hace que el docente se acomode, no se supere de manera personal, al sumar el mal clima laboral dentro de muchas escuelas hace también que el educador se desmotive, no hay una planificación dentro del Ministerio de Educación, para realizar constantes estrategias que mejoren el mismo, que causa algunas veces estrés entre el personal, así mismo las malas instalaciones de las aulas, falta de insumos, escasos incentivos profesionales, pueden llegar a ocasionar el síndrome de burnout en los profesionales.

Por lo tanto, se realizó la presente investigación al percibir docentes con problemas a causa del estrés, y en este caso fue importante determinar el nivel de estrés laboral que manejan los docentes que laboran en el nivel secundario, principalmente los que están dentro del área urbana, para así apoyar con algunas propuestas para mejorar la calidad de vida y salud mental en el trabajo del docente.

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral de los docentes del colegio cesar vallejo de Huaracillo, distrito de Pinra –Huánuco 2017?

5.4 CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.

Tabla 1

Matriz de operacionalizacion de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Herramienta
-----------------	-------------------	------------------	--------------------	--------------	--------------------

Conceptual

ESTRÉS LABORAL	Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.(Comisión Europea, 2000)	Desgaste emocional	Falta de motivación insatisfacción enojo tensión agotamiento aislamiento	1-3-8-11-14- 15-23-6-24	
		Insatisfacción por retribución	celos profesionales envidias.etc	2-4-9-22-28- 31-5	
		Insatisfacción del ejercicio profesional	Malas relaciones interpersonales. Bajo salario. Malas condiciones de trabajo.	10-26-37- 16-40-12	Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales, (2012)
		Falta de motivación para el desempeño	falta de autoconfianza indiferencia de los jefes falta de apoyo falta de reconocimiento	25-32-27- 13-20-17	
		Exceso de demandas laborales	sobrecarga de trabajo de actividades que se realizan. Tiempo insuficiente para dar respuesta a las actividades.	7-21-30-35- 38-39-19	Niveles Alto: 85 a 120
		Demerito profesional	Sentirse rebasado por la dificultad de las tareas. Exceso de esfuerzo y responsabilidad. Impotencia ante la falta de resultados.	29-33-34- 36-18	Medio: 40 a 84 Bajo: 0 a 30

Definición de términos:***Docente:***

Es una persona con elevada preparación, competencia y especialización que presta un servicio público. Además, la denominación profesional proporciona privilegio, autoridad y reconocimiento social a las personas que las asume.”(Popkewitz, 1985 - citado por Marcelo, 1989).

Estrés Laboral:

Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (Comisión Europea, 2000).

Desgaste emocional:

El agotamiento emocional se refiere a los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo con disminución o pérdida de recursos emocionales, agotamiento acompañado de malestar psicológico y sensación de baja competencia. (Luceño, 2008)

Insatisfacción por retribución:

Es la que produce una baja en la eficiencia en la organización, en la que consiste en la insatisfacción de los resultados del trabajo tales como: la retribución económica y crecimiento laboral; sobre todo están expuestos a un mayor riesgo al estrés. (Luceño, 2008).

Insatisfacción del ejercicio profesional:

Se refiere a que las personas perciban negativamente estos aspectos del trabajo tales como: las tareas que realizan y los métodos de trabajo, el lugar de trabajo y en las decisiones que afectan al final del trabajo, por tanto están expuestos a un mayor nivel de riesgo. (Luceño, 2008).

Falta de motivación para el desempeño:

Es la principal consecuencia de la insatisfacción por las condiciones laborales, indican que las personas perciben negativamente las relaciones sociales con compañeros y supervisores y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo a desencadenar una desmotivación al desempeño de la persona en su ámbito laboral. (Luceño, 2008).

Exceso de demandas laborales:

Representa la relación entre las demandas y el control que tiene la persona. En este sentido, indica que la persona percibe elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo y constituye un riesgo psicosocial en sí mismo. (Luceño, 2008).

Demérito profesional:

Representa la relación entre las demandas laborales y las recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo. Donde indica que la persona está expuesto a altas demandas y bajas recompensas. (Luceño, 2008).

5.5 OBJETIVOS.**Objetivo General**

Identificar los niveles de, estrés laboral en docentes del colegio cesar vallejo de Huaracillo-distrito de Pinra -Huánuco 2017.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión de desgaste emocional.
- ✓ Identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión insatisfacción por retribución.
- ✓ Identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión insatisfacción por ejercicio profesional.
- ✓ Identificar el nivel de estrés laboral de la dimensión falta de motivación para el desempeño.
- ✓ Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión de exceso de demanda laboral.
- ✓ Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión de demerito profesional.

6. METODOLOGIA.

6.1 Tipo y diseño de investigación.

En esta investigación se utilizará el tipo de investigación **básico – descriptivo simple**, ya que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar como se relacionan estas. (Hernández, Fernández, Baptista 2010, p. 80)

Por otro lado, el diseño será **no experimental** ya que no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos. También es una investigación **transversal** ya que es la investigación en la que se 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.

Por qué es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables. Se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las variables, lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlo.

El diseño de investigación asumido es descriptivo simple, cuyo diagrama es el siguiente:

D ----- F

D: Docentes de educación secundaria

F: Estrés laboral

6.2 Población y muestra

Se entiende por población al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Selltiz et al; 1980).

En este estudio la población está conformada por docentes varones y mujeres de la Institución Educativa Cesar Vallejo de Huaracillo de enseñanza secundaria, que hacen un total de 35 docentes. Para la determinación de la muestra, se consideró al 100% de la población, por ser esta fácilmente medible en su totalidad. Hernández et al., (2006), mencionan que no todos los trabajos de investigación necesitan muestra, una muestra es para ahorrar tiempo y recursos.

6.3 Técnicas e instrumentos de investigación

En este estudio de investigación se trabajó con la encuesta, que es un conjunto de estímulos sistemáticos aplicados a determinadas unidades de análisis, sobre la base de un conjunto de respuestas determinadas. (Vargas, 2000)

Los instrumentos son los medios materiales que se han empleado para recaudar y almacenar la información (Arias, 1999). En esta investigación se utilizó como instrumento a la escala que consta de un conjunto de ítems que se presenta en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco y siete categorías. (Liker, 1932).

Se utilizó la Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales, la cual presenta seis dimensiones: desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y demérito profesional, teniendo como objetivo identificar aspectos cognitivos y discernir las situaciones que provocan estrés como una respuesta ante la demanda. Cuenta con 40 afirmaciones de respuesta múltiple como nunca, rara vez, a veces y con frecuencia; como categoría: alto (85 - 120), medio (40 - 84) y bajo (39 - 0), para su valoración (Anexo 1).

La aplicación del instrumento demandó aproximadamente 20 minutos.

La escala de estrés laboral ha sido baremada por las investigadoras, con la participación de 30 docentes del nivel inicial, primario y secundario de una

institución educativa nacional de Chiclayo, en el 2015; teniendo como resultado una confiabilidad de 0,963 con el alfa de Cronbach siendo un instrumento confiable para su aplicación, así mismo la validez del instrumento es 0.01, mediante la “T” de Student, la cual fue realizada por las investigadoras, contando con la aprobación para ser utilizada en el estudio de investigación (Anexo 5).

La confiabilidad del instrumento según Hernández, A. (2012) fue de 0.937 con el alfa de Cronbach, su validez fue de 0,05 mediante la “T” de Student.

Instrumento: Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales.

6.4 Procedimiento de recolección de datos

En el presente estudio, se contó con la participación de los docentes de educación secundaria, estableciendo los criterios de inclusión y exclusión en la cual se basó el estudio de investigación.

Para el proceso de recolección de datos fue necesario solicitar la autorización al director de la institución educativa, contando con el permiso correspondiente para realizar el trabajo de investigación en dicha institución.

Luego se realizó una reunión con los docentes de la institución y la cual tuvo como fin, obtener el consentimiento informando y explicando el proceso de evaluación.

La aplicación del instrumento se realizó en el auditorio del colegio, donde se le informó a cada participante las instrucciones de la escala otorgando un tiempo de aproximado de 20 minutos para su administración.

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 21, que ayudó en la generación de las tablas estadísticas y las barras estadísticas.

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Nombre original	: INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL
Autora	: Angélica Irene Hernández González
Procedencia	: México
Administración	: Individual o colectiva.
Objetivo	: Evaluar los componentes del estrés laboral
Áreas/factores/Dimensiones	: Desgaste emocional, Insatisfacción por retribución, Insatisfacción del ejercicio profesional, Falta de motivación para el desempeño, Exceso de demanda laboral, Demerito profesional.
Tiempo	: 20 minutos
Baremada por	: Dávila & Díaz (2015)
Significación	: Para identificar las situaciones laborales que perciben los docentes como estresantes en instituciones educativas públicas, se realizó la aplicación del instrumento a una muestra de 35 docentes.

Medición:

La Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales, la cual presenta seis dimensiones:

Degaste emocional: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 1-3-8-11-14-15-23-17

Insatisfacción por retribución: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas 2-4-9-22-28-31-19

Insatisfacción del ejercicio profesional: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas : 10-26-37-16-40

Falta de motivación: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 25-32-27-13-20

Exceso de demanda laboral: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 7-21-30-35-38-39-24

Demerito profesional: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 29-33-34-36-18-6-5-12-

Teniendo como objetivo identificar aspectos cognitivos y discernir las situaciones que provocan estrés como una respuesta ante la demanda.

Cuenta con 40 afirmaciones de respuesta múltiple como nunca, rara vez, a veces y con frecuencia; como categoría: alto (85 - 120), medio (40 -84) y bajo (39 - 0), para su valoración (Anexo 1)

Confiabilidad:

En la etapa de ajuste final de la escala Estrés Laboral, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el programa de Excel versión 10, y con métodos Alpha de Cronbach se estableció la confiabilidad de este instrumento para la realización de la investigación factores asociados al estrés laboral en docentes de una institución educativa. 2015, con una población de 35 docentes. Para determinar su confiabilidad, se empleó el coeficiente del Alpha de Cronbach obteniendo lo siguiente un nivel de confiabilidad de 0.95, este nivel quiere decir que de 100 sujetos que se aplique esta prueba, para 95 sujetos será confiable, sin embargo, existirá cierto margen de error. Por consiguiente, el análisis de significación estadísticas indica que, se obtienen coeficientes de confiabilidad significativos, lo que permite concluir que el cuestionario es confiable.

Análisis de confiabilidad Escala Estrés Laboral

CONFIABILIDAD	
Roe	0.92
Rxx	0.96

Válidez:

Se estableció la validez del instrumento para la realización de la presente investigación, la prueba salió válida a un nivel de 0, 01

Análisis de validez escala de estrés laboral

VALIDEZ	
T sudent	5.1083
gr.L	5
Validez	0.01

Categorías diagnosticas inventario estrés laboral

NIVEL	
Alto	85-120
Medio	40-84
Bajo	39-0

6.5 Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

En esta investigación se utilizó los Principios Éticos del Reporte Belmont, (2003), que consta de tres principios beneficencia, respeto por la dignidad humana y justicia. En el principio de beneficencia, se buscó el beneficio a los docentes, dándoles a conocer los factores que desencadenan el estrés laboral esperando que apliquen las técnicas para su bienestar.

Por otro lado, se utilizó el principio de respeto por la dignidad humana mediante el consentimiento informado (Anexo 2), a través de un documento que se le entregó a cada participante de la investigación en el cual se especifica la aceptación de participar en la investigación.

Y por último se utilizó el principio de justicia que abarcó el respeto por los participantes, referido al momento de la recolección de datos, respetando el tiempo que utilizaron en el llenado del instrumento. (Osorio, J; 2000).

7. Resultados

A continuación, se presenta la descripción de los resultados obtenidos del estudio dando respuestas a los objetivos planteados.

Tabla N° 01

Distribución de frecuencias y porcentajes de estrés laboral total en los docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo distrito de Pinra - Huánuco 2017.

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
Desgaste emocional	6	17,1
Insatisfacción por retribución	8	22,9
Insatisfacción del ejercicio profesional	7	20,0
Falta de motivación para el desempeño	5	14,3
Exceso de demanda laboral	4	11,4
Demerito profesional	5	14,3
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 17.14% de los docentes, presentan desgaste emocional, mientras tanto un 22.86 % de los docentes insatisfacción por retribución y el 20.00% de los docentes insatisfacción del ejercicio profesional y el 14,29% presenta falta de motivación y 11,43% de los docentes exceso de demanda laboral y 14,29% demerito profesional.

Tabla N° 02

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Desgaste emocional en los docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo distrito de Pinra - Huánuco 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	14	40,0
MEDIO	9	25,7
BAJO	12	34,3
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 40.00% de los docentes, presentan un nivel alto y 25.71% de los docentes presenta un nivel medio mientras que un 34.29% de los docentes presentan un nivel bajo.

Tabla N° 03

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión insatisfacción por retribución en los docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo distrito de Pinra- Huánuco 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	10	28,6
MEDIO	12	34,3
BAJO	13	37,1
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 28.6% de los docentes, presentan un nivel alto en la dimensión de insatisfacción por retribución, mientras un 34,29% de los docentes, presentan un nivel medio y un 37.14% de los docentes presenta un nivel bajo.

Tabla N° 04

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Insatisfacción del ejercicio profesional en los docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo distrito de Pinra - Huánuco 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	12	34,4
MEDIO	5	14,3
BAJO	18	51,4
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 34.4% de los docentes, presentan un nivel alto, mientras un 51,43% de los docentes, presentan un nivel bajo en la dimensión de insatisfacción del ejercicio profesional.

Tabla N° 05

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Falta de motivación para el desempeño en los docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo distrito de Pinra - Huánuco 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	12	34,3
MEDIO	17	48,6
BAJO	6	17,1
Total	35	100,0

Fuente: elaboración propia

En la tabla se observa un 34,3% de docentes presenta un nivel alto y un 48,6% presenta un nivel medio, mientras un 17,1 % un nivel bajo en el factor de falta de motivación

Tabla N° 06

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Exceso de demanda laboral en los docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo distrito de Pinra - Huánuco 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	8	22,9
MEDIO	8	22,8
BAJO	19	54,3
Total	35	100,0

Fuente: elaboración propia

Se observa que un 22,9% de docentes muestran un nivel alto y 22,8% nivel medio en el factor de demanda laboral sin embargo presenta un 54,3% un nivel bajo, en este mismo factor.

Tabla N° 07

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de demerito profesional laboral en los docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo distrito de Pinra - Huánuco 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	7	20,0
MEDIO	3	8,6
BAJO	25	71,4
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 20% de docentes presenta un nivel alto, mientras un 8.6% un nivel medio y un 71,4% un nivel medio en el factor de demerito profesional

Tabla N°08

Distribución de frecuencias y porcentajes de nivel de estrés laboral general en los docentes del Colegio Cesar Vallejo de Huaracillo distrito de Pinra - Huánuco 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	11	31,4
MEDIO	14	40,0
BAJO	10	28,6
Total	35	100,0

Fuente:Elaboracion propia

En la tabla rebela que el 31.4% de los docentes presentan un nivel alto de estrés laboral, se destaca tambien que el 40% de docentes presentan un nivel medio y un 28,6% de docentes un nivel bajo.

8. Análisis y Discusión

En la presente investigación se buscó identificar los niveles del estrés laboral, desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral, demérito profesional en docentes de colegio cesar vallejo de Huaracillo distrito de Pinra –Huánuco 2017.

Entre los factores investigados está el desgaste emocional definido como el conjunto de sentimientos que presenta una persona emocionalmente exhausta por el trabajo con disminución o pérdida de recursos emocionales, agotamiento acompañado de malestar psicológico y sensación de baja competencia (Luceño, L.2008). Este es el tercer factor con mayor puntaje, como se presenta 40 % de los docentes alcanzan un nivel alto, seguido de un 25% que alcanza un nivel medio (Tabla 2). Este desgaste puede repercutir en las funciones académicas de los docentes, pues, perciben que las actividades que realizan les implican demasiado esfuerzo, también les cuesta trabajo concentrarse en las exigencias de cada tarea, sintiéndose emocionalmente exhaustos en su día de descanso, implicando un bajo desempeño en la institución. (Hernández, A.2012).

No obstante, los niveles de desgaste emocional pueden ser cambiados mediante una serie de trabajos e intervenciones con los docentes que son partícipes de esta investigación, desarrollando talleres de relajación y autoestima. El primero tendrá como finalidad disminuir su estrés. El segundo se centrará en el autoconocimiento y la autovaloración de sus capacidades, ya que reconocerán cuán importante es su labor, de cuanto puede ayudar para el futuro, y de esa manera podrá disminuir los niveles desfavorables obtenidos en este factor. (Bucay, J. 2007).

Como segundo factor está la insatisfacción por retribución definido como una baja eficiencia en la organización, referido a la insatisfacción de los resultados del trabajo, siendo la causa la retribución económica, repercutiendo en el crecimiento laboral. (Luceño, L.2008). Siendo este el factor con mayor predominancia que puede desencadenar estrés laboral. Por ello es alarmante que un 28% de docentes presenten un nivel alto, mientras que un 34 % un nivel medio (Tabla 3). Los resultados coinciden con

la investigación realizada por Oramas. (2013), en Cuba, en su grupo de investigación refirieron presión de los superiores, condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo. Teniendo implicancias en la percepción del reconocimiento, por realizar sus actividades, siendo insuficiente la retribución que reciben por su esfuerzo, lo que es posible que renuncien al compromiso, teniendo falta de interés por realizar sus actividades como docente. (Hernández, A. 2012).

Para los resultados obtenidos, se pueden realizar estrategias reforzadoras para que los docentes mejoren el nivel de cumplimiento de sus actividades académicas, tales estrategias serían parte de un programa de reconocimiento tanto a sus labores como a sus capacidades, entregándoles algún incentivo social o material. (Rincón, Y. 2013).

Como tercer factor tenemos el de insatisfacción del ejercicio profesional, referido a las personas que perciben de forma negativa los aspectos como: las tareas que realizan, los métodos de trabajo, el lugar de trabajo y en las decisiones que afectan al final del trabajo (Luceño, L.2008). Siendo este el tercer factor con mayor predominancia, según los resultados obtenidos en el cual 34% de los docentes muestran nivel alto y un 51% un nivel bajo (Tabla 4)

Los cuales coinciden con la investigación realizada por Sahili. (2012),obteniendo como resultados que los principales factores generales que producen estrés docente son de tipo organizacional y se refieren a la falta de la claridad de los procedimientos a los que se ven sujetos como en la metodología que va emplear. Los docentes van a considerar inútil su esfuerzo por proporcionar un trabajo de calidad en la institución, afectando al profesional en sus actividades académicas, obteniendo resultados deficientes debido a las condiciones en las que trabajan. (Hernández, A. 2012).

Sin embargo los resultados desfavorables obtenidos por este factor pueden ser cambiados mediante reuniones con todos los profesores, en donde podrán expresar sus opiniones acerca de su método de enseñanza y si es necesario cambiarlo, realizando un documento en donde cambien algunos métodos de enseñanza, los cuales sean cómodos tanto para los docentes como para los alumnos (León, F. 2012)

En el cuarto factor tenemos la falta de motivación, se define como la consecuencia principal de la insatisfacción por las condiciones laborales, indica que las personas perciben negativamente las relaciones sociales con compañeros y supervisores por tanto, están expuestos a un mayor nivel de riesgo a desencadenar una desmotivación al desempeño, en su ámbito laboral (Luceño, L.2008).Es importante presentar que el 34 % de docentes presentan un nivel alto, mientras un 48 % de los docentes presentan un nivel medio y un 17% un nivel bajo en el factor de motivación(Tabla 5).

Los resultados obtenidos de este factor pueden afectar la motivación laboral, donde realizaran el mínimo esfuerzo en sus actividades, además se sienten sin ánimos de ir y hacer su trabajo, también afectara la relación entre sus compañeros de trabajo. (Hernández, A. 2012).

A pesar que se obtuvo este resultado se puede aplicar algunas estrategias para disminuir la falta de motivación, a través de talleres de motivación laboral.(Gómez A., 2012).

En el quinto factor Exceso de demanda laboral, definido como la relación entre las demandas y el control que tiene la persona para realizar su trabajo. En este sentido, indica que la persona percibe elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo y constituye un riesgo psicosocial en sí mismo (Luceño, L.2008). Teniendo como resultado que un 22% de los docentes muestran un nivel medio y un 54% presenta un nivel bajo. (Tabla 6) concordando con la investigación realizada por Castro. (2008), El Estrés Docente en los Profesores de escuela Pública en Lima- Perú de 2008, el cual, tenía como resultado que existen factores intrínsecos y extrínsecos, estos últimos referidos al entorno laboral, como el exceso de trabajo o carga de trabajo y las condiciones favorables de la institución, los cuales provocan una tensión en el docente, desencadenando un estrés laboral. Esto puede repercutir en las tareas en las que se desempeñan, no obstante van a percibir que las actividades que realizan son demasiadas, afectando su capacidad de respuesta ante las demandas de trabajo, les es imposible realizar la cantidad de actividades que se les solicitan en la institución, así como también, obtendría pensamientos de inseguridad hacia sus propias capacidades (Hernández, A. 2012). Por lo

tanto esto puede disminuir mediante una serie de intervenciones grupales, que incluyan a todos los docentes, tanto de nivel primario como secundaria, en donde se trabajara, técnicas de relajación, liderazgo y autoconocimiento, con el fin de que puedan reconocer y apreciar sus capacidades, así como de relajarse en la sesión para disminuir la carga laboral.(Vidal, M. 2010)

En el sexto factor se encuentra el demerito profesional, referente a la relación entre las demandas laborales y las recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo. Donde indica que la persona está expuesta a altas demandas y bajas recompensas (Luceño, L.2008). Teniendo como resultado un 8.57% en el nivel medio y un 20.5% en el nivel alto (Tabla 7).

Esto puede perjudicar a los profesionales debido a las excesivas demandas laborales, las cuales están fuera del control de los docentes, donde por más que se esfuercen no logran resultados óptimos, como consecuencia perciben que el tiempo que deban de dar respuesta a sus actividades es insuficiente, mostrándose indiferentes por mejorar su desempeño.(Hernández, A. 2012). No obstante, los resultados pueden ser manejados, para que los docentes tengan un mejor desenvolvimiento en sus actividades, mediante reuniones grupales periódicas, en donde puedan organizar las labores que cada uno tenga. (Fidalgo, A. 2007)

Por ultimo tenemos el estrés laboral en los docentes, conceptualizado como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (Comisión Europea, 2000). Es importante resaltar que el 31.43% de docentes se encuentran en un nivel alto y el 40% en un nivel medio de estrés laboral (Tabla 8). Teniendo como implicancias una serie de reacciones tanto emocionales, fisiológicas como del comportamiento en el ambiente de trabajo, pues, se sientes desmotivados, con cargar de trabajo excesiva, además de un exceso de demanda laboral, insatisfacción económica o por retribución así como insatisfacción del ejercicio laboral y un demerito profesional, es decir que sienten, que las recompensas que obtiene ya sean económicas o sociales, no son suficientes para las

actividades que realizan, (Luceño, L.2008). Sin embargo, el estrés laboral pueden ser cambiado mediante talleres e intervenciones con los docentes que participan de esta investigación, desarrollando talleres de relajación, donde tendrá como finalidad disminuir el estrés, se llevara a cabo a través de técnicas respiración guiadas, ejercicios corporales y técnicas de imaginería guiada.(Abozzi, P. 1997)

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

1. En cuanto al estrés laboral los docentes presentan, el 17,1% desgaste emocional, 22,9 % insatisfacción por retribución, 20,0% insatisfacción del ejercicio profesional, 14,3% demuestran falta de motivación para el desempeño, 11,4% exceso de demanda laboral y el 14,3% demerito profesional.
2. El primer factor con mayor predominancia es la insatisfacción por retribución, en donde el 28% de docentes presentan un nivel alto mientras un 34 % un nivel medio, refiriéndose a la insatisfacción de los resultados en el trabajo.
3. La insatisfacción del ejercicio profesional, es el segundo factor con mayor puntaje pues el 34% de docentes muestra un nivel alto, mientras un 51% de docentes un nivel bajo, lo cual es importante resaltar, pues, este factor se refiere a las personas que pueden percibir de forma negativa aspectos como: las tareas que realizan, los métodos de trabajo, el lugar de trabajo y las decisiones que afectan al final del trabajo.
4. El 40 % de los docentes muestra un nivel alto de desgaste emocional, mientras un 25% de los docentes presentan un nivel medio. Siendo este el tercer factor con mayor predominancia según los puntajes antes presentados, se refiere al conjunto de sentimientos que presentan las personas cuando están exhaustas por el trabajo o pérdida de sus recursos emocionales.

10. Recomendaciones

1. Realizar una encuesta en la que los docentes expresen sus objetivos y metas personales y profesionales.
2. Implementar un programa anual de calidad de vida en el trabajo, cuyo objetivo será prevenir el estrés laboral en los docentes, donde se incluyan talleres motivacionales, liderazgo, objetivos personales y profesionales.
3. Programar reuniones periódicas, donde se pueda dar una comunicación abierta y asertiva.
4. Programar dos paseos institucionales donde participe cada docente con su familia para generar compromiso e identidad institucional.
5. Continuar con la línea de investigación teniendo en cuenta los niveles de insatisfacción para disminuir el estrés, en la población de estudio.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Abozzi, P. (1997). *La Relajación Creativa*. Ed. Martinez Roca. Recuperado de:
<http://educreate.iacat.com/Biblioteca/Educreate.%20Martina%20Charaf.%20Relajacion%20Creativa.pdf>
- Alvarado, K. (2009). *Validez Factorial de Maslach Burnout Inventory (Versión Castellana) en educadores Costarricenses*. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, 9, (1) 1-22. Recuperado el 26 de Febrero del 2012 de la base de datos www.redalyc.org
- Arias (1999). *Técnicas e instrumentos de recolección de información*. Recuperado de:
[http://www.eumed.net/librosgratis/2008b/402/Tecnicas e Instrumentos de Recolección de Informacion.htm](http://www.eumed.net/librosgratis/2008b/402/Tecnicas_e_Instrumentos_de_Recoleccion_de_Informacion.htm)
- Arias, O. (2012). *El Agotamiento profesional en trabajadores de la industria de la transformación*. (Tesis, Universidad Veracruzana). Recuperado de:
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/ariasfloresosiris.pdf>
- Arias, O. (2012). *El Agotamiento profesional en trabajadores de la industria de la transformación*. (Tesis, Universidad Veracruzana). Recuperado de:
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/ariasfloresosiris.pdf>
- Atalaya, M. (2001). *El estrés Laboral y su influencia en el trabajo*. (Revista de psicología de la UNMSM - Lima) recuperado de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf.
- Atalaya, M. (2001). *El estrés Laboral y su influencia en el trabajo*. (Revista de psicología de la UNMSM - Lima) recuperado de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf.

- Ayuso, J. (2008). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. España.* Recuperado de:<http://www.rieoei.org/deloslectores/Ayuso.pdf>
- Ayuso, J. (2008). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. España.* Recuperado de:
<http://www.rieoei.org/deloslectores/Ayuso.pdf>
- Breso, (2008). *El estrés laboral y sus factores.* Recuperado de:
File:///C:/Documentsandsettings/Administrador/Misdocumentos/Downloads/Castr_Velandrez_Patricia_del_Pilar_Estres_Docente.Pdf
- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública. (Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú)* Recuperado de:
File:///C:/Documentsandsettings/Administrador/Misdocumentos/Downloads/Castr_Velandrez_Patricia_del_Pilar_Estres_Docente.Pdf
- Dolan, S. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo. Madrid: McGraw-Hill,interamericana de España.* (Tesis, Universidad Abierta Interamericana)Recuperado de:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files.pdf>
- Doval, Moleiro& Rodríguez. (2004). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento.* Recuperado de:http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonoro01_1.htm
- Duarte, J. (2007). *Formación permanente de docentes.* Recuperado de:<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUALI.pdf?sequence=3>
- Encalada, A. et al. (2007). *Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño en emergencia.* Revista Peruana de Obstetricia y enfermería. Obtenido el 2009 de la base de datos EBSCO fuente académica.

- Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: una aproximación a la situación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México*. (Tesis, Universidad de Granada) Recuperado de: <http://hera.ugr.es/tesisugr/>.pdf
- Extremera, Rey y Pena, (2010). *La docencia perjudica seriamente la salud Análisis de los síntomas asociados al estrés docente*. (Tesis, de la Universidad de Madrid). Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores). Recuperado de: [http:// Tesis_Arlene_Oramas_Viera.pdf](http://Tesis_Arlene_Oramas_Viera.pdf)
- Sahili, L. (2012). *Estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos*. (Tesis, Universidad Autónoma de Querétaro) Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/>.pdf

11. ANEXOS y APENDICE

Anexo 1: Instrumento.

INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL

Presentación:

Soy estudiantes de la carrera profesional de psicología y estoy realizando una investigación con el objetivo de determinar los niveles de estrés laboral en docentes del colegio cesar vallejo de Huaracillo, distrito de Pinra – Huánuco 2017.”

Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente:

0 1 2 3

Nunca- Rara vez - A veces - Frecuentemente

N° Enunciados	0	1	2	3
1 Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.				
2 Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.				
3 Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.				
4 El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.				
5 Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad				
6 Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.				
7 Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.				
8 Estoy insatisfecho con mi trabajo.				
9 Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.				
10 Tengo ganas de cambiar de trabajo.				
11 Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.				
12 Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.				
13 Me siento indiferente para hacer propuesta de mí trabajo.				
14 Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.				
15 Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.				
16 Me enojo con facilidad en el trabajo.				
17 Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.				
18 Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad				

en esta institución.				
19 Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.				
20 Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.				
21 Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.				
22 Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.				
23 Estoy harto de mi trabajo.				
24 Son excesivas las tareas a realizar.				
25 Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.				
26 Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.				
27 Es insuficiente el pago que recibo.				
28 Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.				
29 Me siento sin ganas de ir a trabajar.				
30 Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.				
31 Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.				
32 Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.				
33 Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.				
34 Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.				
35 Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.				
36 Prefiero ser indiferente ante de lo que me desagrada de mi trabajo.				
37 Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.				
38 Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.				
39 Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.				
40 Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.				

* Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales, (2012)

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Nombre original	: INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL
Autora	: Angélica Irene Hernández González
Procedencia	: México
Administración	: Individual o colectiva.
Objetivo	: Evaluar los componentes del estrés laboral
Áreas/factores/Dimensiones	: Desgaste emocional, Insatisfacción por retribución, Insatisfacción del ejercicio profesional, Falta de motivación para el desempeño, Exceso de demanda laboral, Demerito profesional.
Tiempo	: 20 minutos
Baremada por	: Dávila & Díaz (2015)
Significación	: Para identificar las situaciones laborales que perciben los docentes como estresantes en instituciones educativas públicas, se realizó la aplicación del instrumento a una muestra de 35 docentes.

Medición:

La Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzales, la cual presenta seis dimensiones:

Degaste emocional: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 1-3-8-11-14-15-23-17

Insatisfacción por retribución: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas 2-4-9-22-28-31-19

Insatisfacción del ejercicio profesional: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 10-26-37-16-40

Falta de motivación: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 25-32-27-13-20

Exceso de demanda laboral: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 7-21-30-35-38-39-24

Demerito profesional: debe sumar los números con los que ha valorado las preguntas: 29-33-34-36-18-6-5-12-

Teniendo como objetivo identificar aspectos cognitivos y discernir las situaciones que provocan estrés como una respuesta ante la demanda.

Cuenta con 40 afirmaciones de respuesta múltiple como nunca, rara vez, a veces y con frecuencia; como categoría: alto (85 - 120), medio (40 -84) y bajo (39 - 0), para su valoración (Anexo 1)

Confiabilidad:

En la etapa de ajuste final de la escala Estrés Laboral, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el programa de Excel versión 10, y con métodos Alpha de Cronbach se estableció la confiabilidad de este instrumento para la realización de la investigación factores asociados al estrés laboral en docentes de una institución educativa. 2015, con una población de 35 docentes. Para determinar su confiabilidad, se empleó el coeficiente del Alpha de Cronbach obteniendo lo siguiente un nivel de confiabilidad de 0.95, este nivel quiere decir que de 100 sujetos que se aplique esta prueba, para 95 sujetos será confiable, sin embargo, existirá cierto margen de error. Por consiguiente, el análisis de significación estadísticas indica que, se obtienen coeficientes de confiabilidad significativos, lo que permite concluir que el cuestionario es confiable.

Análisis de confiabilidad Escala Estrés Laboral

CONFIABILIDAD	
Roe	0.92
Rxx	0.96

Validez:

Se estableció la validez del instrumento para la realización de la presente investigación, la prueba salió válida a un nivel de 0, 01

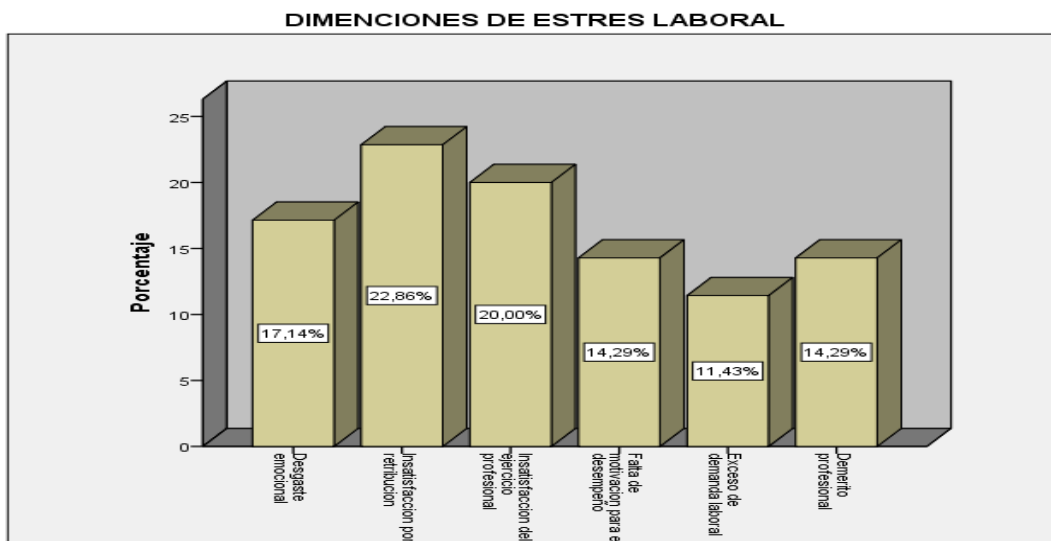
Análisis de validez escala de estrés laboral

VALIDEZ	
T sudent	5.1083
gr.L	5
validez	0.01

Categorías diagnosticas inventario estrés laboral

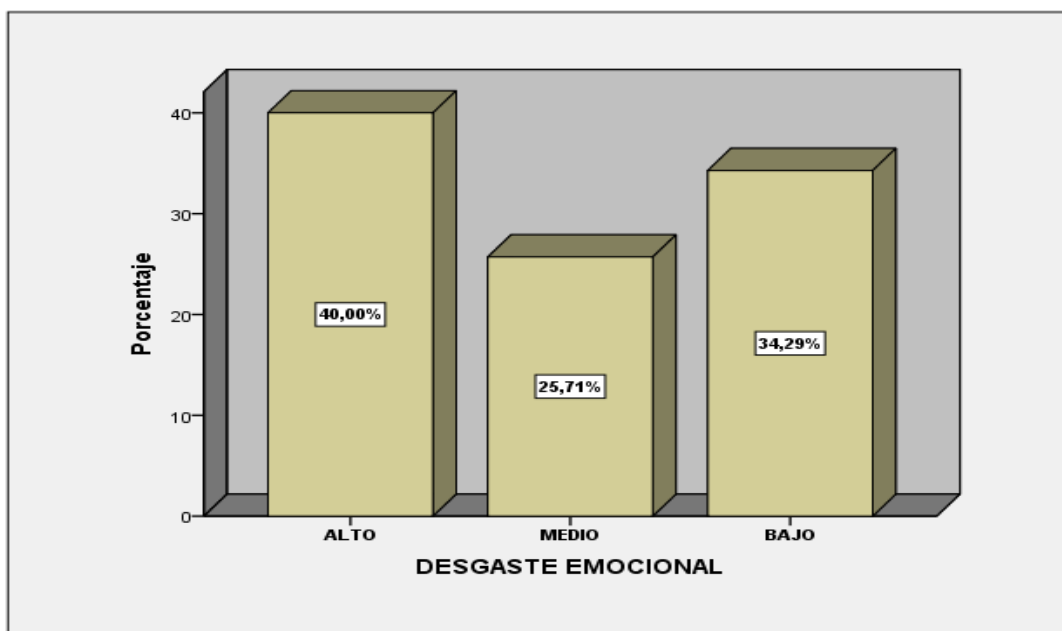
NIVEL	
Alto	85-120
Medio	40-84
Bajo	39-0

Apéndice 2: Gráficos



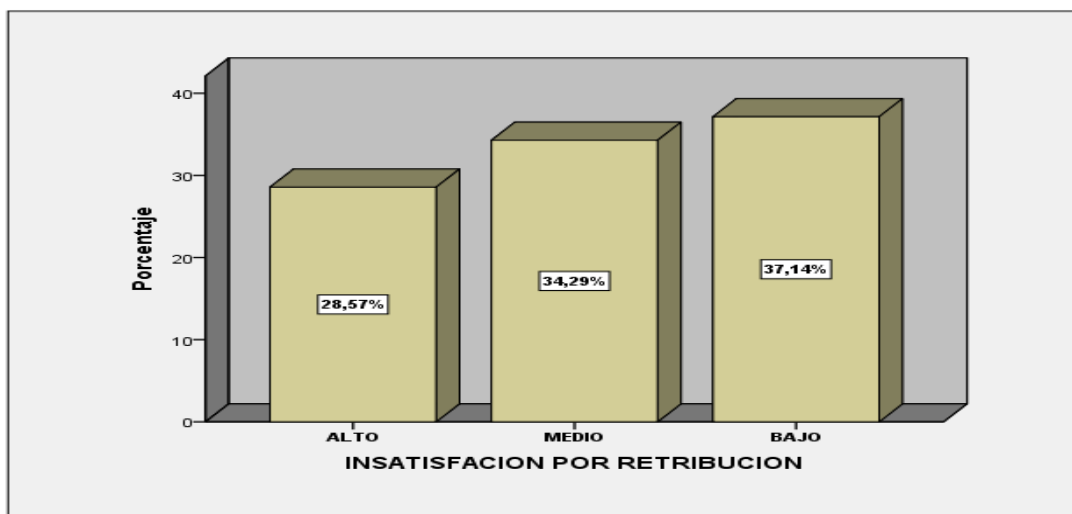
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 02: Distribución del nivel de desgaste emocional



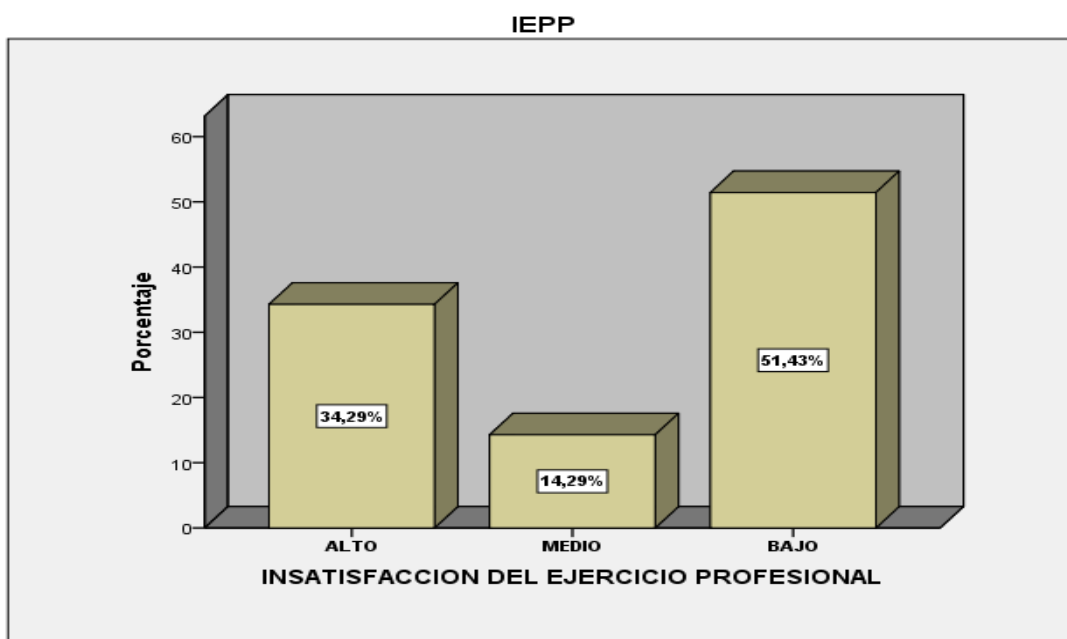
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 03: Distribución del nivel de insatisfacción por retribución



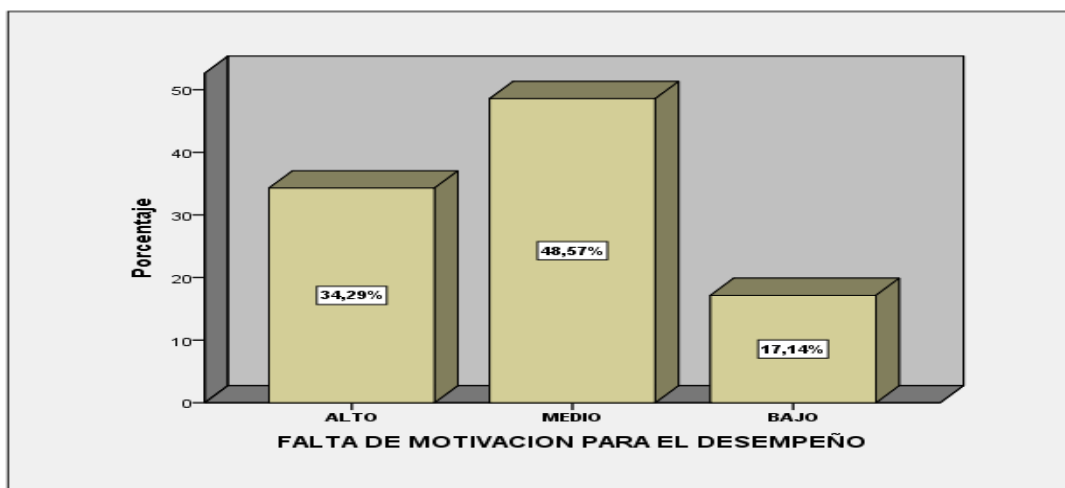
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 04: Distribución de nivel de insatisfacción del ejercicio profesional



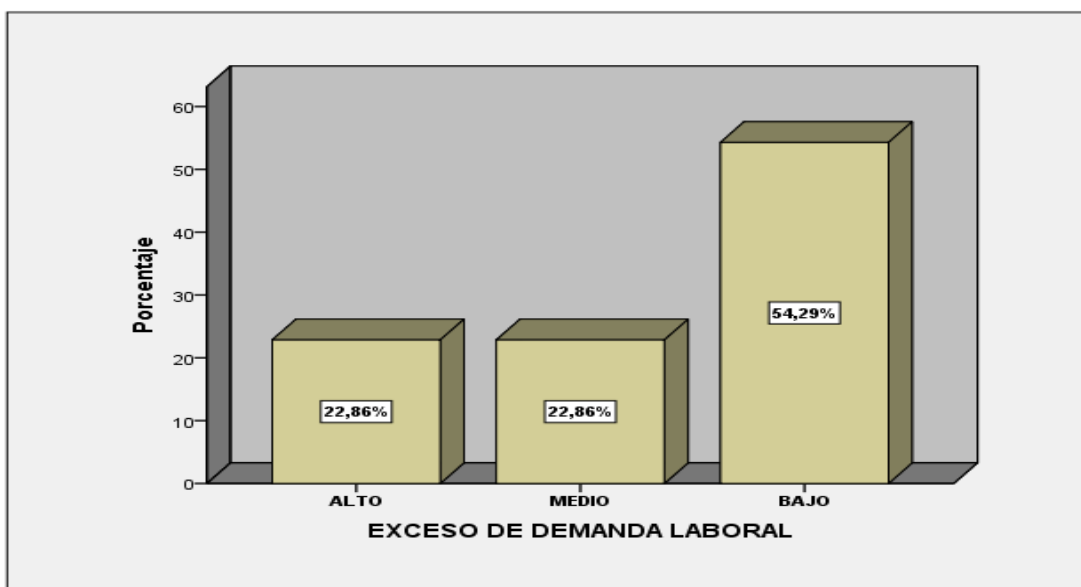
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 05: Distribución de nivel de falta de motivación



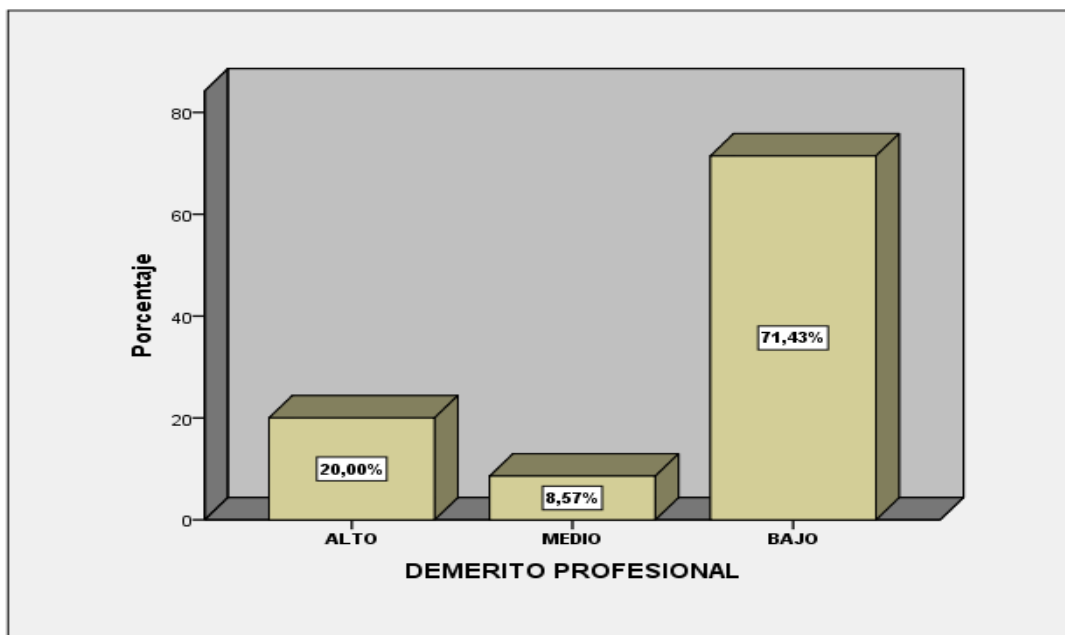
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6: Distribución de nivel de exceso de demanda laboral



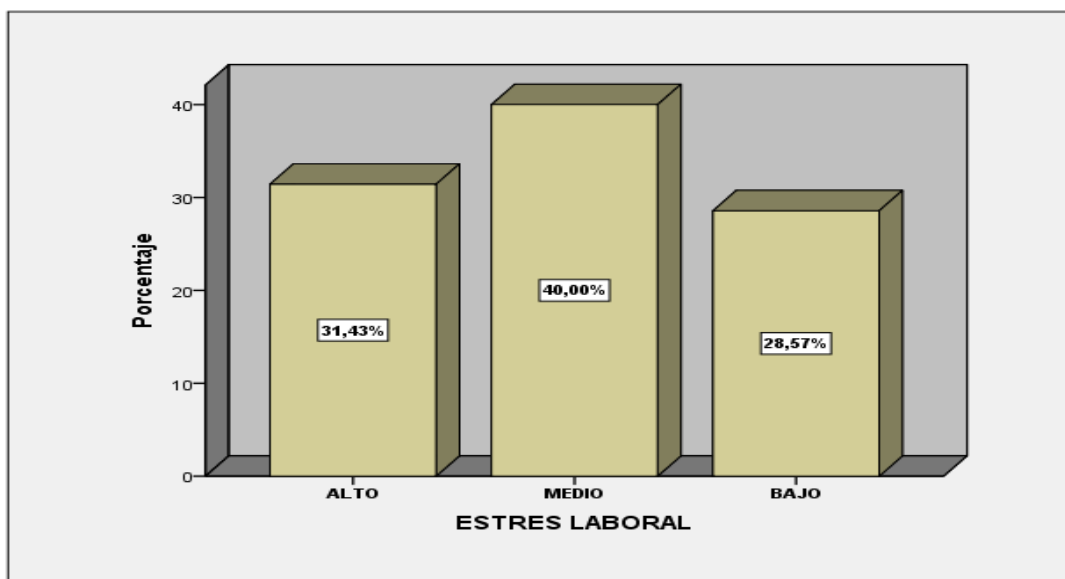
Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 07: Distribución de nivel de demerito profesional



Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 08: Distribución del nivel de estrés



Fuente: Elaboración propia