

República Dominicana
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela de Medicina
Hospital Dr. Luis E. Aybar
Residencia de Medicina Familiar y Comunitaria

PREVALENCIA DE ESTRÉS EN DOCENTES DEL LICEO
JUAN PABLO DUARTE, ENERO-MARZO, 2020



Tesis de posgrado para optar por el título de especialista en:
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA

Sustentante

Dra. Suttys Rodríguez Rivas

Asesora

Dra. Claridania Rodríguez Berroa

Los conceptos expuestos en la presente tesis de posgrado son de la exclusiva responsabilidad de la sustentante

Distrito Nacional: 2020

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Agradecimiento | |
| Dedicatoria | |
| Resumen | |
| Abstract | |
| I. Introducción | 1 |
| I.1. Antecedentes | 3 |
| I.2. Justificación | 6 |
| II. Planteamiento del problema | 7 |
| III. Objetivos | 9 |
| III.1. General | 9 |
| III.2. Específicos | 9 |
| IV. Marco teórico | 10 |
| IV.1. Estrés | 10 |
| IV.1.1. Antecedentes históricos del estrés | 10 |
| IV.1.2. Concepto | 11 |
| IV.1.3. Epidemiología | 12 |
| IV.1.4. Clasificación del estrés | 13 |
| IV.1.5. Fuentes del estrés | 16 |
| IV.1.6. El estrés como estímulo | 18 |
| IV.1.7. El estrés como respuesta | 24 |
| IV.1.8. Estrés laboral | 32 |
| IV.1.9. Consecuencias del estrés laboral | 34 |
| IV.1.10. Manejo de estrés | 35 |
| V. Operacionalización de las variables | 37 |
| VI. Material y métodos | 38 |
| VI.1. Tipo de estudio | 38 |
| VI.2. Área de estudio | 38 |
| VI.3. Universo | 38 |
| VI.4. Muestra | 38 |
| VI. Criterios de inclusión | 38 |
| VI.6. Criterios de exclusión | 38 |
| VI.7. Instrumento de recolección de datos | 38 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| VI.8. Procedimiento | 39 |
| VI.9. Tabulación | 39 |
| VI.10. Análisis | 39 |
| VI.11. Principios éticos y bioéticos | 39 |
| VII. Resultados | 40 |
| VIII. Discusión | 50 |
| IX. Conclusiones | 53 |
| X. Recomendaciones | 54 |
| XI. Referencias | 55 |
| Anexos | |
| Evaluación | |

AGRADECIMIENTO

A DIOS.

Por darme la Vida, por permitirme llegar a realizar mis metas y siempre ser mi Fortaleza.

Al Hospital Dr. Luis E. Aybar.

Por darme la oportunidad de realizar la especialidad y poder servir a la sociedad con una mayor preparación, competencia y humanismo.

A la universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña

Por permitirme formar parte de su familia.

A los Profesores.

Por su labor, esfuerzo y empeño de enseñarnos y formarnos como profesionales con ética y valores.

A mis Asesoras, Dra. Claridania Rodríguez Berroa y la Lic. Gladis García Contrera.

Por el tiempo, dedicación y conocimientos que me aportaron durante la realización de esta jornada.

La sustentante.

DEDICATORIA

A DIOS

Por mostrar su misericordia hacia mí cada mañana, por cuidar de mí y mis seres amados, por permitirme lograr cada objetivo que me he propuesto, por ser mi amparo, mi Fortaleza, mi sostén, mi Amigo.

A mi madre, María Ramona Rivas

Por ser una madre abnegada, luchadora y ejemplar para cada uno de sus hijos. Por

En memoria de mi padre, José Ramón Rodríguez Veras

Por su amor, dedicación y empeño en que mis hermanos y yo, siempre tuviéramos aspiraciones de avanzar, estudiar y prepararnos para ser personas con principios y valores.

A mi hija Yashiel Marie

Por ser mi motor, mi fortaleza, mi inspiración de ser mejor cada día y así servirte de buen ejemplo.

A mi esposo Jonathan Cuello Feliz

Por darme tu apoyo incondicional en esta meta que me tracé.

A mi abuela María Francisca Gómez

Por ser una abuela estuapenda, luchadora, ejemplar.

A mis hermanos Bruddys, Gricelidys y Ginnette

Por sus compañía y apoyo en cada meta que me he propuesto.

A mis tíos y tías

Por siempre brindarme su apoyo.

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal y prospectivo, con el objetivo de determinar la prevalencia de estrés en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020. El universo estuvo constituido por 36 docentes y la muestra fue de 30 docentes escogidos de forma aleatoria simple. Se reporta que el 80.0 por ciento señaló estar en estrés severo en diferentes formas de presión en su trabajo, un 63.0 por ciento estaba comprendido entre 40-49 años, de los 19 docentes comprendidos entre 40-49 años, el 11.0 por ciento presentó estrés leve, un 0.0 por ciento moderado y el 89.0 por ciento severo, el 77.0 por ciento correspondió al género femenino, de los 23 docentes correspondientes al género femenino, no se encontraron casos con estrés leve, el 4.0 por ciento presentó moderado y el 96.0 por ciento, estrés severo, un 50.0 por ciento se encontraba casado, de los 15 docentes casados, 7.0 por ciento presentaron estrés leve, un 13.0 por ciento presentó estrés moderado y 80.0 por ciento, estrés severo, el 43.0 por ciento tenía entre 5-10 años de servicio de labor, de los 13 docentes con 5-10 años de servicio, un 8.0 por ciento presentaron estrés leve, el 0.0 por ciento presentó estrés moderado y 92.0 por ciento, estrés severo, de los 30 docentes encuestados, el 100.0 por ciento señaló que la carencia de recursos indispensables para enseñar y la falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza, representa las situaciones que generan mayores niveles de estrés.

Palabras clave: Docente, estrés, educación, factores.

ABSTRACT

It was a descriptive, cross-sectional and prospective study was carried out, with the objective of determining the prevalence of stress in the teachers of the Juan Pablo Duarte Secondary School, January-March, 2020. The universe consisted of 36 teachers and the sample was 30 teachers chosen in a simple random way. It is reported that 80.0 percent indicated being in severe stress in different forms of pressure at work, 63.0 percent were between 40-49 years, of the 19 teachers between 40-49 years, 11.0 percent had stress mild, 0.0 percent moderate and 89.0 percent severe, 77.0 percent corresponded to the female gender, of the 23 female teachers, there were no cases with mild stress, 4.0 percent had moderate and 96.0 percent, severe stress, 50.0 percent were married, of the 15 married teachers, 7.0 percent had mild stress, 13.0 percent had moderate stress and 80.0 percent, severe stress, 43.0 percent were between 5-10 years of labor service, of the 13 teachers with 5-10 years of service, 8.0 percent had mild stress, 0.0 percent had moderate stress and 92.0 percent, severe stress, of the 30 teachers surveyed, 100.0 percent pointed out that the lack of indispensable resources to teach and the lack of value currently attached to teaching represents the situations that generate higher levels of stress.

Key words: Teacher, stress, education, factors.

INTRODUCCIÓN

La educación pública en el país ha sido objeto de permanente cuestionamiento, por las políticas de estado, situación general de la educación o por la labor de los docentes. Se ha dicho que los docentes en su mayoría, no cuentan con el desempeño esperado, y que no logran los aprendizajes esperados de sus estudiantes.¹

Si bien es cierto, se tiende a analizar el desempeño en función de las capacidades, experiencia, infraestructura y método del docente, existen a su vez, otros factores de igual nivel que los mencionados y que pocas veces son tomados en cuenta, debido a que no se percibe de manera concreta.

Pero que, si es vivido por los docentes que a diario deben enfrentar diversos retos laborales y personales, y es el caso del estrés laboral, este factor aparentemente invisible, limita, modifica, inhibe y disminuye las capacidades del desempeño docente, por lo que es necesario profundizar este aspecto.²

Este fenómeno ha sido analizado en diversos ámbitos, a nivel internacional destaca el caso de Chile, que según Salmurri y Skoknic (2003) en su investigación del estrés laboral en diversos grupos de docentes pudo establecer prevalencias altas de estrés respecto a los cambios institucionales y de gestión, así como la interacción entre compañeros de trabajo, otro aspecto que llamó la atención es la insatisfacción y molestia de los docentes por la sobrecarga laboral en aspectos administrativos, y que tienen que llevar a casa, es decir las labores se extienden al hogar, siendo este un factor de estrés laboral.³

Por su parte el estudio del estrés laboral en la India fue abordado por Radhakrishnan (2013) refiriendo que el estrés es parte de la vida de todos los empleados. Sin embargo, donde el estrés es excesivo amenaza la supervivencia de una organización. El estrés puede tener serias consecuencias que afectan tanto la salud como el trabajo. En términos de salud, la creencia actual entre muchos médicos es que 50 o 70% de todas las enfermedades físicas están relacionadas con el estrés.⁴

El estrés puede causar depresión, irritación, ansiedad, fatiga, disminución de la autoestima y reducción de la satisfacción laboral. Sostenido durante un período más largo, el estrés puede conducir al uso de drogas o alcohol.

De igual forma según la OMS (2005) indicó que el estrés laboral es una grave epidemia, y que en el mundo mueren cinco mil personas al día por problemas relacionadas al estrés en el trabajo, y que los efectos económicos son incalculables, debido a que el estrés laboral genera ausencia en el trabajo, bajo desempeño, incumplimiento de tareas, rotación, sobre carga a otros miembros del equipo, etc. El estrés debe ser enfrentado como una epidemia por todos los países y contar con políticas efectivas en salud mental

I.1. Antecedentes

Muñoz K, Castaño E, Reyes Z., realizaron un estudio descriptivo, de corte transversal y prospectivo, con el objetivo de determinar los niveles de estrés en maestros con dos tandas, Centro Educativo Juana Saltitopa, Distrito 15-01, Santo Domingo Oeste, Rep. Dom., abril-junio, 2018. Se reporta que el 34.5 por ciento presentó estrés leve y moderado respectivamente, un 37.9 por ciento estaba comprendido entre 40-49 años, el 96.6 por ciento correspondió al sexo femenino, un 58.6 por ciento se encontraba casado, el 37.9 por ciento tenía más de 16 años de labor magisterial, de los 11 docentes comprendidos entre 40-49 años, el 27.2 por ciento presentó estrés leve, un 36.4 por ciento moderado y un 36.4 por ciento severo, de los 28 docentes correspondientes al sexo femenino, un 31 por ciento presentó estrés leve, el 38 por ciento moderado y un 31 por ciento severo, de los 17 docentes que se encontraban casados, el 29.4 por ciento presentó estrés leve, un 29.4 por ciento moderado y el 41.2 por ciento severo de los 11 docentes con más de 16 años de labor, el 29.4 por ciento presentó estrés leve, un 29.4 por ciento moderado y el 41.2 por ciento severo.⁵

Álvarez H., en su trabajo El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público, en la Universidad de Carabobo, Morita, Venezuela; cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño en el personal administrativo de una institución educativa, dicha investigación fue de tipo descriptiva-correlacional, el desarrollo bajo el diseño no experimental; entre los instrumentos empleados fue la observación y la encuesta, instrumentos diseñados y validados en el Test de Navarra y el de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo; como resultado principal se apreció que existe un nivel intermedio de estrés en el 42,85% de encuestados y que impacta significativamente en el desempeño laboral, concluyendo que los factores de implicación, comunicación cohesión de grupo están en niveles intermedios, estableciendo como factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral del personal es decir hay una relación de causa efecto entre el estrés laboral y el desempeño del personal.⁶

Oramas en su trabajo de investigación titulado Estrés Laboral y síndrome de burnout en docentes Cubanos de Enseñanza Primaria, tesis para optar el grado de Doctor de la Salud, de la Universidad de Cuba, su objetivo principal es ver la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria, el 88.,2% padecía estrés laboral y del burnout en 67,5%, generalmente el estresor de mayor frecuencia es el agotamiento emocional, Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés ocasionando una independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad ocasionando un efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar.⁷

Díaz A., en su tesis titulada Influencia del Síndrome De Burnout En El Desempeño Docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao – 2013. Se llegó a la conclusión que los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en un 64% en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout de nivel alto, como segunda conclusión en cuanto al Agotamiento Emocional, el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto.⁸

Bonifaz A., tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño académico de los docentes de educación secundaria a través del inventario de Maslach Bournot, en la metodología utilizada descriptivo-explicativo, No experimental, su muestra que utilizó fue de 108 profesores, se concluye que el estrés laboral en el aspecto del agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal influyen en el rendimiento académico del docente de educación secundaria a través del Inventario de Maslach Bournot demostrando un modelo optimo con un 89.3% y existe una correlación inversa entre el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con el estrés, esto quiere decir que a mayor estrés menor desempeño laboral de los docentes.⁹

Sahili en su trabajo de investigación titulado El Estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista de la Universidad Autónoma de

Querétaro de la Facultad de Psicología de México, para optar el grado de Doctor, tuvo como propósito de conocer y medir los factores que producen el estrés, como el tradicionalismo metodológico, las malas actitudes, factores sociodemográficas y laborales, y su relación que presentan entre sí. En la parte metodológica se utilizó el tipo de investigación cualitativas, con diseño correlacional, se usó el instrumento de la encuesta, llegó a la conclusión que los maestros presentan un estrés intermedio y se detectó un 21 % de docentes con un nivel altos.¹⁰

1.2. Justificación

En la actualidad se ha notado una creciente preocupación por medir y abordar temas relacionados al desempeño del capital humano como factor fundamental dentro de la organización, siendo el estrés laboral uno de los principales puntos que aquejan al trabajador. El estrés laboral constituye uno de los focos de atención, puesto que se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete no sólo la salud del trabajador si no la productividad y competitividad de las organizaciones.

En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral, involucrando a todos los profesionales que de una u otra forma tienen contacto frecuente con otros seres humanos e interactúan durante la jornada laboral, debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo, para efectos de la presente investigación nos centraremos en los que desempeñan la función docente, que interactúan permanentemente con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo, ya que ellos son los formadores de las nuevas generaciones.

Sus aportes a nivel de educación, abrirá puertas para posteriores investigaciones en otros contextos, en este sentido de adjudicar medios necesarios que nos permitan plantear alternativas de solución. A nivel teórico, permitirá conocer la relación causal entre la variable del estrés laboral y el desempeño docente y profundizar en los conocimientos científicos sobre estas variables de estudio, porque requiere de mucha investigación.

A través de esta investigación se buscará dar algunas soluciones prácticas a estos problemas que están en auge ya que el docente es un ser que tiene familia y tiene la responsabilidad de educar por ello es importante que pueda manejar la ansiedad que más adelante se convierta en estrés.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Caracterización de la problemática La profesión de la enseñanza, junto con otras que basan su ejercicio en el trato y contacto directo y permanente con las personas, es una de las más expuestas a altos niveles de estrés psicológico y laboral.¹¹

La necesidad de impartir nuevos conocimientos y desarrollar procesos de formación en el nivel escolar, en un entorno donde todos los alumnos asisten con diferentes motivaciones, estados de ánimo e intereses, impone, sin lugar a dudas, una presión en el maestro por lograr sus objetivos, no solo teniendo éxito en la materia de enseñanza, sino en hacerlo con un nivel de reconocimiento y respeto que le proporcione un ambiente sano y motivador para ejercer su trabajo.

De la misma manera, la falta de reconocimiento, cualquier desafío a su autoridad y el propio reto por mantener actualizados sus conocimientos en una sociedad con individuos cada vez más informados, se convierten en elementos que pueden generar estados de ansiedad en el docente, con el riesgo de generar estados depresivos o inestabilidad emocional, lo que amenaza el éxito de un sistema educativo en cualquier entorno.¹²

La interacción del maestro con el engranaje administrativo de la institución a la que pertenece y las exigencias propias del sistema nacional de educación, tampoco son elementos ajenos a la tensión que recae en el docente en el cumplimiento de su labor diaria. Todos los elementos mencionados anteriormente formarían parte del primer enfoque sobre el estrés que comúnmente se conoce como situacional o estrés como condición ambiental, según lo señalan Gutiérrez, Morán y Sanz. Según estos autores, hay otros dos enfoques del estrés. El segundo plantea el estrés como respuesta.¹³

En este, las respuestas psicofisiológicas y conductuales de la persona frente a las situaciones del entorno, son las que definen el estrés. El tercer enfoque es el denominado interactivo, que pretende integrar los dos modelos anteriores y cuyo principal representante.

En este enfoque, que integra la situación de presión con la respuesta, resulta de especial interés entender de qué manera el docente enfrenta las situaciones de su entorno, puesto que de ello depende que una situación determinada,

genere o no, una respuesta de estrés. Las formas de enfrentar situaciones que pueden ser interpretadas por el docente como una amenaza a su bienestar y desarrollo, son factibles de ser moldeadas o mejoradas en base a técnicas de apoyo psicológico y conductual tanto de manera individual, como con talleres grupales.¹³

Problema de investigación

¿Cuál es la prevalencia de estrés en los docentes del Liceo Juan Pablo Duarte, enero-marzo 2020?

III. OBJETIVOS

III.1. General

Prevalencia de estrés en los docentes del Liceo Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020

III.2. Específicos

1. Identificar los niveles de estrés.
2. Identificar los grupos de edad más afectados por el estrés
3. Describir el sexo más afectado
4. Verificar el estado civil
5. Cuantificar los años de servicio
6. Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la edad del personal en estudio.
7. Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el sexo del personal de estudio.
8. Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el tiempo de ejercicio del personal de estudio.
9. Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el estado civil del personal de en estudio.

IV. MARCO TEÓRICO

IV.1. Estrés

IV.1.1. Antecedentes históricos del estrés

El concepto de Estrés se remonta a la década de 1930, cuando un joven austriaco de 20 años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien le denominó el "Síndrome de estar Enfermo".¹⁴

Hans Selye se graduó como médico y posteriormente realizó un doctorado en química orgánica en su universidad, a través de una beca de la Fundación Rockefeller se trasladó a la Universidad John Hopkins en Baltimore Estados Unidos para realizar un posdoctorado cuya segunda mitad efectuó en Montreal Canadá en la Escuela de Medicina de la Universidad McGill, donde desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio que comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Al conjunto de estas alteraciones orgánicas el doctor Selye denominó "estrés biológico".

Selye consideró entonces que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino la resultante de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente.¹⁵

Sin embargo, al continuar con sus investigaciones, integró a sus ideas, que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además, en el caso del hombre, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés.

A partir de ahí, el estrés ha involucrado en su estudio la participación de varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas.

IV.1.2. Concepto

El estrés es una respuesta inespecífica del organismo ante un estímulo inespecífico (cualquier demanda específica que se le solicite). El estrés es siempre una respuesta de carácter fisiológico, ante un agente estresor externo o interno se produce una segregación de hormonas que producirán cambios a distancia en diversas partes del organismo.¹⁶

Estas catecolaminas llegan a afectar el comportamiento produciendo un efecto social en relación a uno o varios agentes estresores que afectan a cada persona de un modo concreto. El agente que es capaz de generar distrés en una persona produce eustrés en otra, existen factores de aprendizaje que predisponen a experimentar un tipo de estrés u otro en relación con cada agente causal.

En cierta forma podemos considerar el estrés negativo como el elemento responsable de producir un aumento del esfuerzo en relación al mantenimiento de la homeostasia.

Si constantemente el organismo debe realizar un esfuerzo para realizar acciones que habitualmente apenas lo requieren, el cuerpo se acerca al agotamiento, cuando las contracturas aprietan la estructura de nuestro cuerpo y los músculos antagonistas se oponen al movimiento en vez de allanarlo relajándose, cualquier tarea se transforma en un esfuerzo penoso.

Es precisamente en este punto cuando cualquier estímulo externo puede convertirse en un agente estresor. El timbre del teléfono, una llamada a la puerta, pueden causar alarma y un exceso de reacción; cuando esta experiencia se vuelve habitual, no resulta extraño levantarse agotado por las mañanas, y permanecer todo el día en ese estado hasta la noche que de nuevo dará lugar a un sueño en absoluto reparador.¹⁷

Se ha de entender que no existen respuestas objetivas, todas las respuestas que generamos son de carácter estrictamente particular: la interpretación,

emoción y sensación que acompañan al estrés son intransferibles, el estrés es un particular e íntimo mecanismo de defensa que puede transformarse en un medio de autodestrucción.

Nos hallamos en el mundo y frente al mundo, lo necesitamos y a veces nos hierde, las cicatrices nos fortalecen o nos debilitan, aprendemos a adaptarnos o nos acomodamos a la inadaptación sin esfuerzo, el mundo interno y el externo interactúan, si como resultado de ello me siento mejor, puedo realizar un movimiento físico o mental más adecuado mi adaptación progresa en caso contrario una inestabilidad se produce, y facilita la siguiente.¹⁸

Se considera que existe estrés cuando un estímulo somete al cuerpo a una carga que actuará en un deterioro del funcionamiento armónico del mismo, este estímulo puede ser de carácter físico, químico o de orden social o intelectual, lo que importa es la respuesta, que hace considerar la necesidad de preparar al cuerpo ante los retos a que se enfrente y como dotarlo de un ramillete de nuevas y adecuadas respuestas evolutivamente estables.

IV.1.3. Epidemiología

El estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afecta anualmente a cuarenta millones de trabajadores y supone para sus países miembros un coste de 20.000 millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar la pérdida de productividad, y en Estados Unidos ha llegado hasta los 150.000 millones de dólares. El informe "Mental Health in the Work Place: Introduction", preparado por la Organización Internacional del Trabajo, señala que aunque los índices de inestabilidad mental son complejos.¹⁹

Se dan grandes diferencias entre los países en cuanto a las prácticas laborales, ingresos y condiciones de trabajo, parece que hay elementos comunes que vinculan la alta incidencia de estrés laboral a los cambios que se producen en el mercado de trabajo, debido a la globalización económica.

Los problemas de salud mental en Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido han aumentado hasta el punto que 1 de cada 10 trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio.

Según la Fundación Europea para las Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo un 28 por ciento de los trabajadores europeos padece algún tipo de estrés laboral. En una encuesta patrocinada por la Comisión Europea entre

casi 16,000 trabajadores de los 15 países miembros de entonces en la Unión Europea el 42 por ciento indicaba que su ritmo de trabajo es demasiado alto. Y en la IV Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo (INSHT) realizada en el 2000, se señala que el 5 por ciento de los trabajadores presentó sintomatología de estrés, y en el mismo sentido, la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT) llevada a cabo en el 2003, un porcentaje similar, el 5,3 por ciento de los trabajadores presentó síntomas compatibles con el estrés.²⁰

También se ha afirmado que el 22 por ciento de los trabajadores de la Unión Europea padece estrés, que éste provoca el 55 por ciento del absentismo laboral, y que tiene su origen en las precarias formas de contratación, en la inseguridad, en el desarrollo intenso de la actividad, en una excesiva exigencia emocional, en la violencia que genera el trabajo y en el desequilibrio entre la vida profesional y personal.

En Estados Unidos, los costes del estrés laboral se calculan en 200,000 millones de dólares al año; en el Reino Unido, los datos oficiales elevan los costes del estrés laboral al 3,5 por ciento del Producto Interior Bruto (PIB). Aunque no se dispone de datos oficiales referentes a Europa, las estimaciones se asemejan a las del Reino Unido.

IV.1.4. Clasificación del estrés

Estrés leve

Es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo.²¹

Es una lista de lo que ha ido mal en sus vidas: el accidente automovilístico que abolló el parachoques, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, y demás.

Dado que es a corto plazo, el estrés leve no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son: agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés; problemas

musculares que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos.

Así como problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable; sobreexcitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

Estrés moderado

Por otra parte, están aquellas personas que tienen estrés leve con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y 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. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo.²²

Es común que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Suelen describirse como personas con "muchísima energía nerviosa". Siempre apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran con rapidez cuando otros responden con hostilidad real.

El trabajo se vuelve un lugar muy estresante para ellas. Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.²³

A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males.

Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen. Estas personas pueden ser sumamente resistentes al cambio.

Estrés severo

Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. El estrés severo surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones. Algunos tipos de estrés severo provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente.²⁴

Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés severo es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés severo porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.

IV.1.5. Fuentes del estrés

Cultura corporativa

La cultura corporativa tiene mucho que ver con el estrés. El estilo de liderazgo del director general establece la pauta. Un director general autocrático que permite poca participación de sus subordinados puede crear un ambiente estresante. En el otro extremo, un director general débil puede motivar a sus subordinados a competir por el poder, ocasionando conflictos internos.²⁵

Las políticas que emanan de los niveles altos de la organización también producen un efecto negativo en cuanto al estrés. Las políticas y reglas que impiden la flexibilidad en el lugar de trabajo crean situaciones que ocasionan a los empleados problemas personales.

Por ejemplo es imposible realizar negocios personales importantes debido a un horario de trabajo rígido. Además, la competencia que fomenta el sistema de gratificaciones de la organización para otorgar promociones, incrementos salariales y estatus aumenta el problema. Incluso en la cultura corporativa más sana, pueden ocurrir relaciones estresantes entre los empleados.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales, como las características físicas del lugar de trabajo, así como las máquinas y herramientas utilizadas, también generan estrés.

El exceso de empleados, el ruido excesivo, la iluminación escasa, las estaciones de trabajo con mantenimiento deficiente y el equipo defectuoso afectan en forma negativa la moral de los empleados y aumentan el estrés.

El empleo mismo

Varios factores relacionados con los puestos que desempeña el personal producen estrés excesivo. Algunos puestos son generalmente percibidos como más estresantes que otros debido a la naturaleza de las tareas involucradas y al grado de responsabilidad y control que el puesto permite. El trabajo gerencial puede ser por sí mismo, una fuente de estrés.²⁶

La responsabilidad por el personal, la conducción de evaluaciones de desempeño, la coordinación y comunicación de despidos y la impartición de asesoría de recolocación pueden generar mucho estrés en algunas personas.

El Instituto Nacional de Salud Ocupacional ha estudiado el estrés y su relación con el trabajo. la investigación de esta organización indica que algunos empleos son generalmente percibidos como más estresantes que otros

El ambiente general

El estrés forma parte de la vida diaria de todas las personas; está presente no solo en el lugar de trabajo y el hogar, sino también en nuestro ambiente

laboral. La incertidumbre económica, la guerra o amenaza de guerra, el terrorismo, viajar largas distancias en horas de mucho tráfico, la lluvia incesante, el calor opresivo o el frío intenso generan estrés. El ruido excesivo también produce estrés excesivo en algunas personas. Aunque el estrés parece estar en todas partes, hay formas para manejarlo.

La familia

Aunque es una fuente frecuente de felicidad y seguridad, la familia también es un factor importante del estrés. Alrededor de la mitad de todos los matrimonios terminan en divorcio, lo cual es por sí mismo bastante estresante. Cuando el divorcio impone responsabilidades a un solo padre, las dificultades aumentan. Cuando existen problemas tanto en el hogar como en el trabajo, hay una doble dosis de estrés. En el aspecto positivo una vida familiar saludable ofrece una protección contra los factores del estrés relacionados con el trabajo.²⁷

Problemas económicos

Los problemas económicos pueden imponer una carga insoportable al empleado. Para algunos, esos problemas son persistentes y nunca se resuelven en forma suficiente. Las cuentas pendientes y los cobradores generan mucho estrés y juegan un papel en el divorcio o el desempeño laboral pobre. Los problemas financieros no se limitan a personas que ganan un salario bajo; las personas de cualquier nivel económico pueden terminar con una deuda enorme debido a muchos factores, como una administración personal deficiente.

IV.1.6. El estrés como estímulo

Una manera popular y de sentido común de definir el estrés es como un estímulo. Como estímulo, el estrés se caracteriza como un acontecimiento estímulo que requiere una adaptación por parte del individuo. Así, como estímulo, el estrés es cualquier circunstancia que de forma inusual o extraordinaria exige del individuo un cambio en su modo de vida habitual.²⁸

Algunos ejemplos del estrés como estímulo son los exámenes, las catástrofes naturales, los trabajos peligrosos o las separaciones matrimoniales. Todos estos hechos exigen que el individuo realice conductas de ajuste para

afrontar la situación porque su bienestar se encuentra amenazado por las contingencias ambientales.

Desde esta concepción del estrés se ha puesto énfasis en las características objetivables de la estimulación, asumiendo que las situaciones son objetivamente estresantes, sin tener en cuenta las diferencias individuales.

No obstante, como se verá más adelante, la respuesta de estrés depende en parte de las demandas de la situación y en parte de las características del individuo, de la forma en que interpreta la situación, de la manera en que la afronta, de sus habilidades y recursos, su comportamiento, entre otros.

Barrón sistematiza las principales críticas que se han formulado a esta concepción del estrés como estímulo:

- 1) no explican las diferencias individuales en la reactividad y vulnerabilidad ante una misma situación estresante;

- 2) apoyan una concepción pasiva de la persona como mero sufridor de las condiciones ambientales;

- 3) gran cantidad de actividades normales producen alteraciones en los procesos homeostáticos, de modo que incluso cualquier cambio de postura podría ser considerado estrés.

El fracaso a la hora de dar cuenta de la variación interindividual en la percepción de los estresores y en la habilidad para manejarlos ha sido, sin dudas, una de las mayores críticas que han recibido las definiciones de estrés centradas en las condiciones desencadenantes o estimulantes.

Como señala Gutiérrez, este problema se intensifica en el caso de los agentes estresantes de naturaleza psicológica, en comparación con los físicos. Así, mientras que en éstos es posible identificar algunas cualidades objetivas relativamente generales (por ejemplo, la intensidad de la estimulación), en los psicológicos esto resulta mucho más difícil.²⁹

La solución a este problema requiere de un planteamiento que relacione la estimulación ambiental con características de los individuos, proponiendo un mecanismo por el cual la estimulación se convierta en un agente estresante. Esto resulta especialmente necesario en el caso de los estresores psicológicos.

Pero, a pesar de estas críticas, no deja de resultar útil tratar de establecer cuáles son los elementos y factores del ambiente que tienen habitualmente un carácter estresante para la mayoría de las personas.

Razón por la cual muchos investigadores se han centrado en identificar, caracterizar y clasificar las principales fuentes o desencadenantes del estrés, es decir, los principales estímulos estresores. Incluso desde los planteamientos transaccionales o interaccionales del estrés se acepta esta línea de trabajo, siempre y cuando se tengan en cuenta sus limitaciones. De ahí que, aceptando sus limitaciones de partida, vamos a hacer referencia en este apartado a las situaciones desencadenantes del estrés, a los estresores.³⁰

Se centrándonos para ello en las características que suelen compartir dichas condiciones, en los elementos que convierten a una determinada situación en estresante o en los parámetros que las definen.

Entre las múltiples clasificaciones o taxonomías que la literatura en este campo nos ofrece respecto de las condiciones desencadenantes del estrés, muy probablemente una de las más generales sea la diferenciación planteada por Everly (1989) entre estresores psicosociales y biogénicos.

Los desencadenantes psicosociales serían aquellos estímulos o situaciones que no causan directamente la respuesta de estrés, sino que se convierten en estresores a través de la interpretación o significado que les da el individuo.¹⁷

Por su parte, los estresores biogénicos actuarían directamente sobre el organismo causando o desencadenando la respuesta de estrés. Fernández-Abascal (2003) señala que este tipo de estresores evitan el mecanismo de valoración cognitiva y trabajan directamente sobre los núcleos elicidores neurológicos y afectivos; debido a sus propiedades bioquímicas inician directamente la respuesta de estrés sin el habitual requisito del proceso cognitivo-afectivo.³¹

Ejemplos de esta categoría pueden ser los causados por elementos de tipo exógeno, como la ingestión de determinadas sustancias químicas, o ciertos factores físicos, como los estímulos que provocan dolor, calor o frío extremo. También aquéllos de tipo endógeno, como determinados cambios hormonales acaecidos en el organismo.

Dado que la inmensa mayoría de las situaciones desencadenantes de estrés son de tipo psicosocial, se ha tendido a clasificar a los estresores por el tipo de cambios que producen en las condiciones de vida, cambios que afectan precisamente a las propias condiciones psicosociales de las personas. En esta

línea, diversos autores, refieren tres tipos de acontecimientos típicamente inductores de estrés:³²

1) Cambios mayores que afectan a un gran número de personas, considerados como estresantes de forma universal y situados fuera de nuestro control (desastres naturales, guerras).

Son hechos que pueden prolongarse en el tiempo (como en el caso de una guerra), o que ocurriendo de una forma súbita (un terremoto, un atentado, entre otros.) ejercen un efecto físico y psicológico que puede dilatarse en el tiempo. Se conocen también como estresores únicos y son los causantes de los patrones de estrés agudo y post-traumático.

2) Cambios mayores que afectan sólo a una persona o a un grupo no numeroso de personas. Denominados también como estresores múltiples, hacen referencia a ciertos acontecimientos que pueden hallarse fuera del control de la persona, como es el caso de la muerte de un ser querido, una amenaza a la propia vida, una enfermedad incapacitante o la pérdida del puesto de trabajo; o también a otros tipos de acontecimientos que están fuertemente influidos por la propia persona, como es el caso de los divorcios, tener un hijo o someterse a un examen importante. Estos estresores múltiples son los responsables del estrés crónico.

3) Los estresores diarios o cotidianos son aquellas pequeñas cosas que pueden irritarnos o perturbarnos en un momento dado.

Se trata de pequeñas alteraciones de las rutinas diarias, como sufrir un atasco de tráfico, perder un documento de trabajo o discutir con un compañero. Aunque estos acontecimientos o estímulos resultan experiencias menos dramáticas en intensidad que los cambios mayores, son por el contrario mucho más frecuentes, y, quizá por ello, más importantes en el proceso de adaptación al medio y de conservación de la propia salud, en función de la significación psicológica o relevancia motivacional de la situación, en:³³

1. Estresores proximales. Hacen referencia a los cambios o acontecimientos que tienen una cercanía psicológica o relevancia personal y que, por tanto, hacen que diferentes personas, ante una misma situación, aunque no tenga para todos los mismos efectos, respondan mayoritariamente ante ellos.

2. Estresores distales. Aluden a cambios alejados de la persona, es decir, a acontecimientos que no forman parte significativa de sus preocupaciones y, en

consecuencia, la probabilidad de que se vea afectada por ellos dependerá más de su historia personal que del estresor en sí mismo.

De acuerdo con esta distinción, los estresores que son proximales para una persona en concreto desencadenarán una activación más intensa, mientras que los distales generan una mayor variabilidad en función de las diferencias individuales.

Produciéndose una amplia diferenciación en sus formas de reaccionar ante ellos. Dejando al margen el contenido o significado de la situación, Lazarus y Folkman proporcionan una taxonomía de las propiedades formales de las situaciones que tienen una incidencia mayor sobre los procesos de evaluación determinantes de amenaza, daño o desafío. Entre las características que parecen contribuir a hacer estresante un acontecimiento o situación estos autores han considerado los siguientes:³⁴

1. La novedad de la situación. Se parte de la consideración de que, con la salvedad de circunstancias extremas donde la experiencia previa apenas tiene valor, la novedad absoluta es muy rara, razón por la cual los autores se refieren a la novedad como una característica relativa más que absoluta.

Desde esta perspectiva, una situación nueva resultaría estresante cuando existe una asociación previa con daño o peligro, pudiéndose convertir entonces la novedad en fuente de amenaza. Además, una situación nueva es ambigua y requiere de una inferencia para su interpretación. Cuanto mayor sea la inferencia requerida, mayor será la probabilidad de error.

2. La falta de predictibilidad, considerada ésta como el grado en que se puede predecir lo que va a ocurrir. Aquellas situaciones en las que es posible predecir lo que ocurrirá, aunque esto tenga carácter aversivo, generan menores respuestas de estrés, probablemente porque posibilitan la preparación de una respuesta adecuada que permita hacer frente de manera efectiva a la situación.

3. La incertidumbre del acontecimiento. Es la influencia que puede ejercer sobre la valoración la probabilidad de ocurrencia de un determinado evento o situación de resultado incierto. En este tipo de circunstancias, cuanto mayor sea el grado de incertidumbre, es decir, cuando su probabilidad de aparición se encuentra más cercana al cincuenta por ciento, más estresante será la situación.

En cambio, en aquellos casos en los que exista una mayor certeza, ya sea respecto de la aparición o no aparición del evento, en otras palabras, cuando su probabilidad de aparición se encuentra próxima al cien o al cero por ciento, el estrés disminuirá.

Lazarus y Folkman explican que una de las razones más importantes por las que la incertidumbre de un acontecimiento puede resultar estresante es porque tiene un efecto inmovilizador sobre los procesos de afrontamiento anticipatorio.³⁵

El no saber con certeza si va a ocurrir un acontecimiento determinado puede dar lugar a un dilatado proceso de evaluación y reevaluación que genere pensamientos, sentimientos y conductas que, a su vez, crean sentimientos de desesperanza y, finalmente, confusión.

4. La inminencia o tiempo que media antes de la aparición u ocurrencia del acontecimiento. Generalmente, cuanto más inminente es una situación, más intensa resulta su evaluación, especialmente si existen señales que indiquen daño, peligro o bien la posibilidad de dominio o ganancia.

Sin estas señales, no es probable que el factor inminencia incida sobre la valoración. Por otra parte, cuanto más prolongado sea el tiempo de anticipación, mayor es la probabilidad de complejidad en la evaluación, dados los procesos mediadores que tienen lugar en estos casos. Así, con tiempo por delante, el individuo puede reflexionar, sufrir o afligirse; también puede evitar el problema, pensar sobre él, actuar o intentar lograr su autocontrol.

5. La duración o período de tiempo que persiste un acontecimiento o situación estresante. En principio se supone que los estresores prolongados o crónicos agotan al individuo psicológica y físicamente.

No obstante, hay que considerar también el efecto de la habituación, que posibilita una disminución de las respuestas (conductuales o fisiológicas) que se dan como consecuencia de la repetición de los estímulos, pudiendo aparecer también como resultado del afrontamiento cognitivo: el individuo aprende a afrontar las demandas, o bien a evitar o distanciar el agente estresante.

Atendiendo a esta dimensión temporal, Elliot y Eisdorfer clasifican los estresores en:³⁶

a. Estresores agudos limitados en el tiempo, tales como un salto en paracaídas, esperar una intervención quirúrgica, entre otros.

b. Secuencias estresantes o series de acontecimientos que ocurren durante un período prolongado de tiempo como resultados de un acontecimiento inicial desencadenante, como, por ejemplo, la pérdida de empleo, un divorcio, el fallecimiento de un familiar cercano, entre otros.

c. Estresores crónicos intermitentes como pueden ser las visitas periódicas a familiares con los que se mantiene una relación conflictiva, las épocas de exámenes, entre otros.

d. Estresores crónicos como una incapacitación permanente, discusiones constantes con la pareja, un ambiente laboral conflictivo.²¹

6. La incertidumbre temporal o desconocimiento de cuándo se va a producir un acontecimiento dado. Sólo resultará estresante cuando ciertas señales de amenaza indiquen que el acontecimiento va a ocurrir, es decir, ante la inminencia de su aparición.

7. La ambigüedad. Se produce cuando la información necesaria para la evaluación de la situación resulta poco clara y/o insuficiente, lo que dificulta la respuesta eficaz ante ella.

Cuanto mayor es la ambigüedad, mayor es la influencia de los factores personales en la determinación del significado de la configuración del entorno, esto es, la comprensión de la situación está más en función del individuo que de los estímulos objetivos. En muchos casos, la ambigüedad puede ser amenazante y el individuo puede intentar reducirla buscando más información.

IV.1.7. El estrés como respuesta

Las definiciones que consideran el estrés como una respuesta del organismo, que han prevalecido en ciencias como la Medicina o la Biología, se centran en el estado de estrés del propio organismo.³⁶

Desde este enfoque, el estrés es una respuesta automática del organismo ante cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante el cual se le prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generen como consecuencia de la nueva situación.

Esta respuesta tiene como finalidad general facilitar el hacer frente a la nueva situación, poniendo a disposición del organismo recursos excepcionales, básicamente un importante aumento en el nivel de activación fisiológica y cognitiva.

De manera que aquél puede percibir mejor la nueva situación, interpretarla más rápidamente, decidir qué conducta llevar a cabo y realizarla de la forma más rápida e intensa posible.

Cuando las demandas de la situación se han resuelto, cesa la respuesta de estrés y el organismo vuelve al estado de equilibrio. En efecto, en las primeras investigaciones sobre el estrés éste fue identificado como un proceso de alteración fisiológica. Cannon, uno de los pioneros en estudiar las respuestas fisiológicas ante una situación de estrés, a principios del siglo XX aportó dos conceptos especialmente relevantes en este campo: homeostasis y respuestas de lucha y huida.³⁷

El concepto de homeostasis hace referencia al equilibrio interno en las funciones fisiológicas del organismo. El funcionamiento óptimo del organismo implica el mantenimiento de unas constantes vitales necesarias para la supervivencia y el bienestar. La perturbación de ese equilibrio por algún agente nocivo y los procesos reparadores subsiguientes constituirían la reacción biológica de estrés.

Secundariamente, esta movilización fisiológica serviría para potenciar las respuestas de lucha o huida (la conocida expresión de "fight or flight") frente al agente perturbador. Más tarde, Selye, fisiólogo que dedicó sus estudios sobre el estrés precisamente a sistematizar sus consecuencias, recogió los planteamientos de Cannon y los integró dentro de lo que definió como el patrón de respuesta al estrés conocido como Síndrome General de Adaptación.

Para Selye, cualquier demanda (física, psicológica, positiva o negativa) provoca una respuesta biológica del organismo idéntica y estereotipada. Esta respuesta es mensurable y corresponde a ciertas secreciones hormonales responsables de las reacciones de estrés somáticas, funcionales y orgánicas.

Para este autor, el estrés es la respuesta de adaptación a unas demandas muy dispares a las que podemos denominar estresores, que se traducen en un

conjunto de cambios y reacciones biológicas y orgánicas de adaptación general. Cuando en la situación ambiental se ha producido un cambio, es necesario adaptarse a él. El organismo manda una señal de alerta nada más detectar el cambio, lo que inmediatamente se traduce en una respuesta de activación.

Salvo que el cambio sea excesivamente dramático y produzca colapso o agotamiento, el organismo pondrá en marcha una serie de rutinas dirigidas a solucionar la situación. Así, ante una situación de estrés, el individuo intentará recabar mayor información y procesarla rápidamente. Una vez perfiladas las conductas adecuadas, se pasará a considerar si el organismo es capaz de llevarlas a cabo. Si todos estos pasos han sido efectuados con éxito, se emitirán estas conductas para resolver la situación.³⁸

Una vez resuelta se disminuirá la sobreactivación. Si ha habido un fallo en alguno de los pasos anteriores, se mantendrá el incremento en la activación para tratar de solucionar con un trabajo más intenso estos problemas. Si aun así no se solucionan, se producirán conductas estereotipadas consistentes en el disparo excesivo de todos los sistemas fisiológicos y cognitivos. Este proceso fue definido por Selye como síndrome general de adaptación (SGA), en el cual, de forma resumida, se distinguen tres momentos:

1º) Reacción de alarma. Ante una situación de estrés el organismo produce una hiperactivación fisiológica. Si esto permite superar la situación, se pone fin al SGA; si no es así, se pasa a la siguiente fase.

2º) Fase de resistencia. El organismo sigue manteniendo la hiperactividad en su intento de superar la situación. Si el esfuerzo mantenido permite alcanzar la solución, se pondrá fin al SGA; si no es así, se pasará a la tercera fase.

3º) Fase de agotamiento. El organismo pierde la capacidad de activación y desciende por debajo de los niveles habituales debido a la falta de recursos. Si se intenta mantener esta situación, el resultado será el agotamiento total con consecuencias incluso mortales para el mismo.

De forma resumida, de esta propuesta de Selye cabría destacar dos ideas. Por un lado, el estrés sería una reacción no específica del organismo ante cualquier demanda. Planteando con ello que el estrés sería una reacción básica y general ante múltiples agentes perturbadores, independientemente de

la naturaleza de éstos. Por otro, acentúa la idea de que el estrés es un proceso dinámico, que evoluciona a lo largo de distintos estadios, como resultado de la movilización secuencial de diferentes defensas corporales.³⁹

La concepción de activación fisiológica indiferenciada y general de la teoría de Selye ha sido el aspecto más criticado; de hecho, las concepciones más actuales consideran mecanismos neurales y endocrinos específicos. En concreto, siguiendo el modelo propuesto por Everly, es posible distinguir, dentro de la respuesta fisiológica de estrés, tres ejes:

1) El eje neural. Ante una situación de estrés se provoca de forma inmediata una activación del Sistema Nervioso Autónomo (SNA), fundamentalmente en su rama Simpática, así como un incremento de la activación del Sistema Nervioso Periférico (SNP).

La activación de la rama simpática del SNA prepara al organismo para una acción motora inmediata e intensa, provocando, entre otros efectos, dilatación de la pupila, aumento del ritmo cardíaco y respiratorio y de la presión arterial, aumento del flujo de sangre a los músculos activos y al cerebro, acompañado de la disminución del riego sanguíneo de órganos como el tubo digestivo o los riñones, disminución de la secreción salivar.

Por su parte, el sistema nervioso periférico actúa incrementando la tensión de los músculos estriados necesarios para actuar ante el estresor. La suma de todos estos efectos permite a la persona llevar a cabo una actividad física mucho más intensa de lo habitual.

La actuación de este primer eje es muy rápida. Sin embargo, por la propia estructura del sistema nervioso simpático, éste no puede mantener durante un largo período dicha actividad. La activación se irá reduciendo poco a poco si la situación de estrés desaparece.

En el caso de que se mantuviera, este primer eje no puede funcionar mucho tiempo a niveles elevados por lo que entraríamos en la activación del segundo eje.⁴⁰

2) El eje neuroendocrino. Más lento en su actuación, implica la activación de las glándulas suprarrenales, con la consiguiente secreción de adrenalina y noradrenalina. Los efectos son similares a los producidos por la activación del

Sistema Nervioso Simpático en el eje neural, si bien su efecto es más lento, pudiéndose mantener durante mucho más tiempo.

Crespo y Labrador, señalan que la activación del eje neuroendocrino tiene un valor de supervivencia importante, ya que prepara al organismo para una intensa actividad corporal que le permita responder a las demandas externas, bien haciéndoles frente (luchando), bien escapando de ellas (huyendo).

De hecho, la activación de este eje optimiza las condiciones del organismo para la lucha-huida, poniendo en marcha todos sus recursos y preparando al organismo para una posible lesión en el enfrentamiento. Este eje se disparará dependiendo de la percepción de la situación por parte del individuo. Si percibe que puede controlarla, ya sea haciéndole frente o escapando-, se pondrá en marcha este eje.

3) El eje endocrino. Aunque incluye otras vías de actuación, la más importante es el eje adrenal-hipofisario, que supone la secreción de la hormona adrenocorticotrópica (ACTH) que llega a la corteza suprarrenal provocando la liberación de corticoides, con efectos sobre muy distintos órganos diana, entre cuyas consecuencias puede señalarse un incremento en la producción de glucosa, supresión del apetito, irritación gástrica, reducción o supresión de mecanismos inmunológicos, sentimientos de depresión e indefensión, entre otros.⁴¹

El disparo de este eje, más lento y de efectos más duraderos que los dos anteriores, necesita de una situación de estrés más sostenida, por lo que suele asociarse a estresores crónicos. Activándose especialmente cuando la persona percibe o considera que no dispone de estrategias o conductas de enfrentamiento a la situación de estrés.

El estrés implica a todo el organismo y, particularmente, al sistema nervioso central. Directa o indirectamente, la formación reticular y el sistema límbico activan o inhiben la respuesta de estrés. La frecuencia respiratoria es la estructura encargada de poner en marcha los mecanismos de alerta de la corteza cerebral, dirigiendo su atención hacia los mensajes sensoriales que recibe.

Esta alerta favorece que los estímulos alcancen la corteza, facilitando los comportamientos de adaptación. Cuando se produce una hiperestimulación, el

cerebro se fatiga, se bloquea la frecuencia respiratoria y ello hace que el mensaje quede inhibido, disminuyendo la capacidad de respuesta al estrés.

Por su parte, el sistema límbico desempeña un papel relevante en las respuestas a los estresores, ya que influye en la regulación de la vigilancia y la atención, al enervar las estructuras que determinan emociones y motivaciones.⁴²

Tiene un papel principal en la memoria y en la afectividad, ya que trata la información sensorial en función del almacén de memoria ya constituido, y lo integra con un contenido afectivo específico relacionado con el sentimiento de placer-displacer, implicando a los sentimientos sociales, a los comportamientos alimentarios y a los comportamientos sexuales. Juega, pues, un papel importante en las motivaciones sociales y en la modulación de las respuestas a las situaciones estresantes.

Ahora bien, como ya hemos visto, en el estrés no sólo se da una respuesta puramente fisiológica y bioquímica, sino que éstas interrelacionan fuertemente con las respuestas cognitivas, en las que los estímulos no son susceptibles en sí mismos de causar la aparición de los síntomas de estrés, sino que están en función de la percepción y la valoración del individuo, y dependerá de su pasado y de su estado actual.

La respuesta fisiológica de estrés implica a tres sistemas: endocrino, nervioso e inmunológico, presentando múltiples interconexiones que explican la amplitud de las reacciones del organismo.⁴³

La respuesta neuronal se transmite al hipotálamo, estructura nerviosa que actúa de enlace entre el sistema endocrino y el nervioso y en donde se provoca una respuesta hormonal que estimula la hipófisis para que secrete a la sangre otra hormona, la ACTH (corticotropina).

Estas glándulas suprarrenales se componen de dos regiones distintas: la parte interna o médula, que secreta adrenalina (epinefrina) y noradrenalina (norepinefrina), y la parte externa o corteza, que secreta corticoesteroides minerales (aldosterona) y glucocorticoides (cortisol). La secreción de las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) corresponde a una movilización de energía en un tiempo corto (por ejemplo, ante una situación de lucha o huida), siendo nociva cuando los comportamientos no pueden ser llevados a cabo.

Los glucocorticoides (cortisol) tienen una acción metabólica y antialérgica. El aumento de cortisol se produce muy especialmente en las situaciones de incertidumbre, donde la persona es incapaz de controlar los sucesos y de predecir sus resultados.⁴⁴

Los mineralocorticoides, aldosterona y corticosterona, inducen una vasoconstricción de los vasos sanguíneos. Cuando se dan en exceso, favorecen las enfermedades hipertensivas y pueden provocar lesiones articulares de tipo reumático.

Por otra parte, el hipotálamo actúa directamente sobre el sistema nervioso autónomo, para inducir una respuesta inmediata de estrés, que estimula los nervios sensoriales y a su vez las glándulas suprarrenales. Estas glándulas suprarrenales, por tanto, están sometidas a un doble control: por un lado, por el sistema nervioso autónomo (simpático vegetativo) y, por otro, por la hormona secretada por la parte anterior de la hipófisis (ACTH).

Toda esta activación es perjudicial para la salud y reduce la duración de la vida si se mantiene prolongadamente en el tiempo. Por eso el estrés en niveles elevados y cuando se cronifica conduce a cambios estructurales y fisiológicos y favorece la aparición de graves enfermedades. En determinadas situaciones de estrés, el funcionamiento anómalo de la hipófisis puede provocar que las glándulas secreten sustancias químicas en exceso, confundiendo al sistema inmunológico.

Esto explica que el estrés pueda tener efectos negativos sobre el sistema inmunitario, ya que inhibe sus respuestas, alterando el papel de los leucocitos y su circulación, así como la disminución de su producción.

Además, todo este proceso bioquímico interacciona con las estructuras implicadas en el análisis cognitivo y emocional, teniendo al mismo tiempo un papel importante en los niveles de alerta, al entrar el estrés en interacción recíproca con los tres grandes sistemas cerebrales implicados en las funciones cognitivas, afectivas y de decisión. El punto de interés fundamental de esta propuesta reside en que la activación de uno u otro eje va a depender, además de las características de la situación, de la percepción de la misma por parte del individuo (percepción de control y disponibilidad de estrategias de afrontamiento).⁴⁵

En cualquier caso, entender el estrés exclusivamente en términos de activación o perturbación fisiológica supondría considerar erróneamente como estresores muchos aspectos y actividades de la vida cotidiana (ejercicio físico, pasión amorosa, entre otros), y como estrés la activación o los cambios homeostáticos que tales actividades producen indudablemente en el individuo. Ésta es una de las principales críticas que se han formulado a la conceptualización del estrés como mera respuesta fisiológica. Lazarus y Folkman exponen que:

Está bien y es bueno hablar de una respuesta al estrés como aquella que significa una perturbación de la homeostasis, pero dado que todos los aspectos de la vida parecen o bien producir o bien reducir tal homeostasis, se hace difícil distinguir el estrés de cualquier otra cosa, excepto cuando el grado de trastorno originado sea muy superior al habitual.⁴⁶

En definitiva, tal como plantea Gutiérrez, dos serían los problemas más importantes que presenta la definición del estrés como respuesta fisiológica. Por un lado, el estrés, así definido, no constituiría un patrón con suficiente entidad o consistencia interna propia. Y por otro, el estrés no posee la necesaria diferenciación con respecto a otros fenómenos. No obstante, existen otros modelos teóricos que, aunque también conciben el estrés como una respuesta del individuo a ciertos estímulos o situaciones.

Por ejemplo, Labrador y Crespo descomponen la respuesta de estrés en tres niveles: cognitivo (que incluye los procesos subjetivos de evaluación de la situación), fisiológico (que incluye la actividad de los ejes neural, neuroendocrino y endocrino), y motor (que incluye las distintas formas y estrategias con las que el individuo intenta afrontar la situación)

IV.1.8. Estrés laboral

El estrés laboral es consecuencia de múltiples factores causales, incluyendo el ambiente físico, el trastorno de las funciones biológicas, la carga, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con todos aquellos otros componentes o dimensiones de la vida de cada individuo que no dependen necesariamente del trabajo. Se produce estrés laboral cuando existe una discrepancia importante entre las capacidades del individuo y las demandas o exigencias del medio ambiente.⁴⁷

Es producto de la interacción entre el individuo y su ambiente, estilo de vida, relaciones interpersonales, disposiciones de temperamento, vulnerabilidades biográficas y biológicas; y se asocia a diferentes situaciones en el escenario laboral generándose ciertos riesgos que pueden manifestarse como síntomas de estrés.

La amenaza generada por el estrés, puede ser objetiva o subjetiva; aguda o crónica. Pero según Lazarus, de la Universidad de Oxford y como también lo ha citado Trucco en varias de sus publicaciones, lo crucial es el componente cognoscitivo de la apreciación que el sujeto hace de la situación. "A menor sensación de control sobre el entorno, el estrés aumenta",

Factores Condicionantes de Estrés Laboral: sobre la base de experiencias e investigaciones del instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos de América (NIOSH), se ha concluido que las condiciones de trabajo tienen un papel principal en causar el estrés laboral. La exposición a condiciones de trabajo estresantes (causas de estrés) puede tener una influencia directa en la salud y la seguridad del trabajador.

Pero factores individuales y de otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia tal como se muestra en el Esquema de NIOSH de estrés del trabajo a continuación.

Ejemplos de factores individuales y de situaciones que pueden reducir los efectos de condiciones estresantes incluyen:

El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal

Una red de apoyo de amigos y compañeros de trabajo un punto de vista relajado y positivo

El diseño de los trabajos: trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos, trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los sujetos y proveen poco sentido de control.⁴⁸

El estilo de dirección: falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización y falta de políticas favorables para la vida de familia.

Relaciones interpersonales: malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.

Los roles de trabajo: expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad y demasiadas funciones.

Las preocupaciones de la carrera: inseguridad de trabajo, falta de oportunidad de crecimiento personal, el fomento o el ascenso, cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados. Las condiciones ambientales: condiciones desagradables y peligrosas como las áreas de trabajo atiborradas, el ruido, la contaminación del aire o los problemas ergonómicos.

Otros factores que condicionarían estrés ocupacional son: el contexto macrosocial y el estrato socioeconómico; el tipo de trabajo; el apoyo social, dentro y fuera del trabajo; los sentimientos de autoestima y de control; el tipo de personalidad; la edad y el género. Variables importantes en la investigación del estrés que afecta al personal de salud son: la profesión y el status profesional; la interacción entre diferentes grupos; la edad y la etapa en la carrera profesional.

Uno de los grupos ocupacionales en los que se ha descrito riesgos significativos de estrés ocupacional es el personal de instituciones de salud. Tradicionalmente una elevada proporción del personal de salud ha sido femenino. La participación femenina en la fuerza laboral ha ido creciendo rápidamente en la mayoría de los países, pero, al mismo tiempo, han ocurrido relativamente pocos cambios en las responsabilidades de la mujer en el hogar y la familia.

IV.1.9. Consecuencias del estrés laboral

Muchos estudios han considerado la relación entre el estrés del trabajo y una variedad de enfermedades. Alteraciones del humor y del sueño, el malestar estomacal, el dolor de cabeza y descontento con el trabajo, moral baja y relaciones alteradas con la familia y los amigos, son ejemplos de problemas relacionados al estrés en el trabajo que se desarrollan rápido y se ven comúnmente. Al parecer, las condiciones laborales afectarían indirectamente la salud mental, tanto de hombres y mujeres.⁴⁹

Estas diferencias guardan relación con los roles y autoconceptos de hombres y mujeres, de ahí la conveniencia de estudiar separadamente las

causas y los efectos del estrés ocupacional en mujeres y hombres. Las mujeres, por las condiciones de género y el tipo de profesión u oficio que desempeñan mayoritariamente, ligadas al rol de cuidadoras, están más expuestas a los “males” de la vida moderna. Las labores de enseñanza y de enfermería, por ejemplo, son, por sus características, fuente de fuerte agotamiento profesional.

En la Unión Europea, 3 millones de mujeres que trabajan comunicaron que eran objeto de acoso sexual, 6 millones de violencia física y 12 millones de intimidaciones y violencia psicológica. En Estados Unidos, el homicidio es la principal causa de muerte de las mujeres en el lugar de trabajo. El 28 por ciento de los trabajadores de la Unión Europea informaron de problemas de salud relacionados con el estrés en el trabajo, lo que significa unos 41 millones de personas.

La tensión en el trabajo representa, en el mercado laboral de América del Norte, un gasto anual de 200 mil a 300 mil millones de dólares. La tensión laboral es parte del 60 al 90 por ciento de los problemas médicos. Los trabajadores que dicen sufrir de un fuerte estrés laboral, tienen un 30 por ciento más de posibilidades de sufrir accidentes que aquellos con bajo estrés.

El estrés cuando evoluciona crónicamente, puede provocar el cuadro de agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, trato despersonalizado y a un sentimiento general de ausencia de logros personales que se ha denominado "Burnout", cuadro que, junto con significar un menoscabo del bienestar de la persona, se traduce en pérdida de productividad para la organización.

IV.1.10. Manejo de estrés

Hoy en día existen diversos métodos para combatir el estrés, un fenómeno que puede abordarse desde un punto de vista biomédico o, psicológico; sin duda, la combinación de tratamientos permitirá obtener unos resultados más beneficiosos para la persona que lo padece.⁵⁰

Desde el enfoque biomédico el tratamiento para el estrés es la prescripción de tranquilizantes o ansiolíticos, especialmente las benzodiazepinas, que inciden directamente en las respuestas fisiológicas de estrés. Desde el enfoque psicológico se plantean varias alternativas; todas ellas otorgan gran

importancia al control de la ansiedad emocional, así como al aprovechamiento de los recursos del organismo. Entre las más importantes, cabe mencionar las siguientes.

Las técnicas de biofeedback, que consisten en el aprendizaje del control voluntario de las funciones fisiológicas y de las actividades automáticas (la tensión muscular, la presión sanguínea, entre otros; las técnicas de respiración y relajación, que se basan en la idea de que, liberando el cuerpo de la tensión muscular (a través de la respiración abdominal, o de ejercicios de tensión-distensión de los grupos musculares, respectivamente).

Se liberará la «tensión de la mente»; las técnicas cognitivo-conductuales, por ejemplo la aserción encubierta (que consiste en aprender a detener el pensamiento distorsionador que provoca emociones negativas y a sustituirlo por otro más positivo y constructivo), la desensibilización encubierta (con la cual el sujeto aprende a relajarse mientras se imagina escenas que progresivamente van provocando mayor ansiedad), la inoculación al estrés (con ella se enseña cómo afrontar y relajarse ante una amplia variedad de experiencias estresantes, desarrollando nuevas formas de reacción más allá del miedo y la cólera); las técnicas de autocontrol (que suponen el entrenamiento de una persona para regular sus conductas, dirigiendo sus esfuerzos a regular su propio entorno, no a modificar posibles o supuestos estados internos inmanejables, a través de la manipulación de condiciones antecedentes y de consecuencias), entre otros.

V. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

| VARIABLES | CONCEPTO | INDICADOR | ESCALA |
|---------------------|--|-------------------------------|---|
| Estrés | Reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada | Puntaje de la escala | 0-7 puntos (no hay estrés) 8 -15 puntos (estrés ligero) 16-23 puntos (estrés moderado) > 24 puntos (estrés severo) |
| Edad | Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta el momento de la encuesta | Años expresado por el docente | 20-29 años 30-39 años 40-49 años 50-59 años 60 y más |
| Sexo | Estado condicionado genéticamente y que determina el género al que pertenece un individuo | Genero del docente | Masculino Femenino |
| Estado civil | Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes | Situación conyugal | Soltero Casado Unión libre |
| Tiempo de ejercicio | Tiempo que tiene el personal docente laborando en el área | Años de labor | < 5 años 5-10 años 11-15 años > 16 años |

VI. MATERIAL Y MÉTODOS

VI.1. Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal y prospectivo, con el objetivo de determinar la prevalencia de estrés en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

VI.2. Ámbito de estudio

El centro escolar se encuentra ubicado en la calle Proyecto, residencial Amalia, Santo Domingo Este.

VI.3. Universo

Estuvo constituido por 36 docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

VI.4. Muestra

Estuvo constituida por 30 docentes escogidos de forma aleatoria simple del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

VI.5. Criterio de inclusión

1. Docentes del liceo.
2. Docentes que aceptaron participar en el estudio.
3. No discrimina sexo

VI.6. Criterio de exclusión

1. Docentes que se encontraron de vacaciones
2. Docente en licencia médica.

VI.7. Instrumentos de recolección de datos

Se aplicó una versión adaptada del inventario de fuentes de estrés de Travers y Cooper, que para el presente estudio quedó integrada por 20 enunciados relativos a las diferentes situaciones de presión más comunes en el trabajo docente.

VI.8. Procedimiento

Una encuestadora visitó la escuela y a cada participante se les entregó el consentimiento informado de participar en la investigación, previamente se le explicó el objetivo del estudio y la garantía de confidencialidad del mismo. Con el objetivo de garantizar la misma, entregó en sobre cerrado el instrumento, el cual consta de un formato anónimo y auto-administrable donde se solicitó a los docentes que, según su opinión, valoren el grado de presión que cada uno de los aspectos enunciados pueden ejercer sobre su persona y su trabajo, esto según la escala de 1 a 5 (1= totalmente en desacuerdo y 5= totalmente de acuerdo en que sea una fuente de presión).

VI.9. Tabulación

La información obtenida fue tabulada mediante el programa de computadora digital: EPI-INFO-7.2

VI.10. Plan de análisis

La información obtenida se presentó en cuadros y gráficos, ayudados por el medio electrónico, computados a través de los programas EPI-INFO-7.2 y medios matemáticos-estadísticos, se realizaron cálculos en porcentajes y se representa la información en distribución de frecuencia relativa y en series agrupadas.

VI.11. Principios éticos y bioéticos

- . Confidencialidad.
- . Orientación acerca de los objetivos de este trabajo.
- . Consentimiento de información escrita.

VII. RESULTADOS

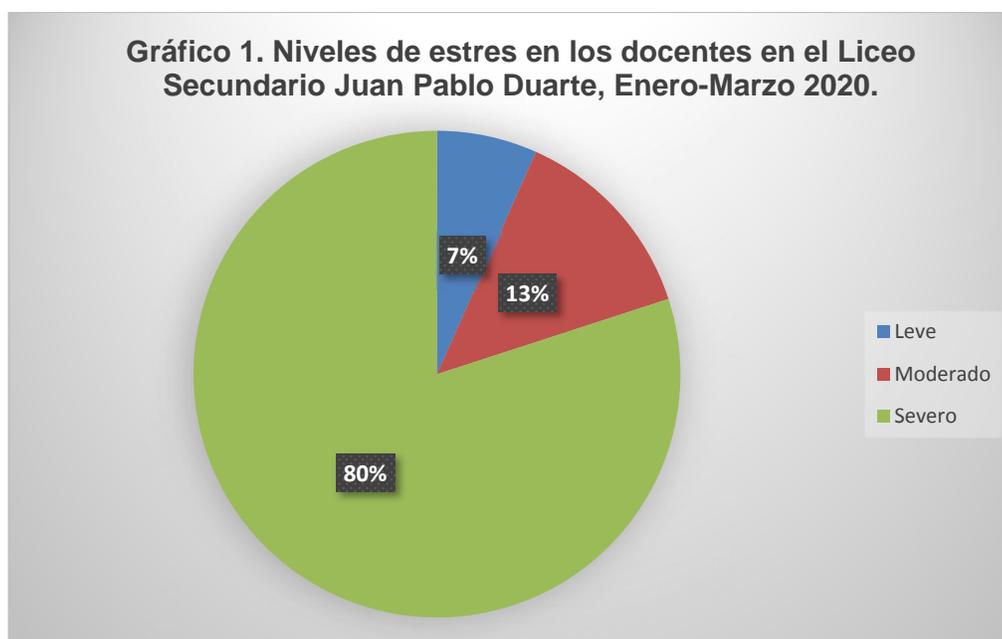
Cuadro 1. Niveles de estrés en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Estrés | Frecuencia | % |
|----------|------------|-------|
| Leve | 2 | 7.0 |
| Moderado | 4 | 13.0 |
| Severo | 24 | 80.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se evidenció que el 80.0 por ciento de los docentes señalaron estar en estrés severo en diferentes formas de presión en su trabajo.

Gráfico No. 1



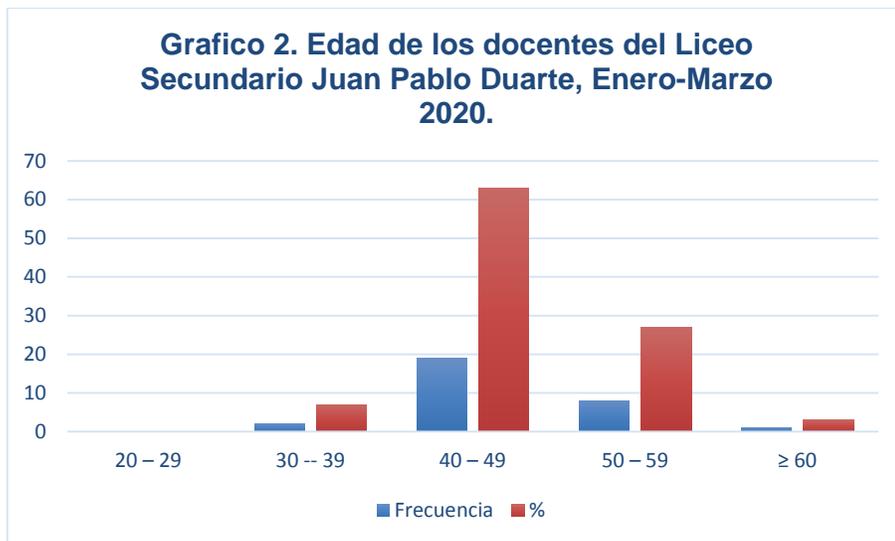
Cuadro 2. Edad de los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Edad (años) | Frecuencia | % |
|-------------|------------|-------|
| 20 – 29 | 0 | 0.0 |
| 30 -- 39 | 2 | 7.0 |
| 40 – 49 | 19 | 63.0 |
| 50 – 59 | 8 | 27.0 |
| ≥ 60 | 1 | 3.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se encontró que un 63.0 por ciento de los docentes estaban comprendidos entre 40-49 años.

Grafica No. 2



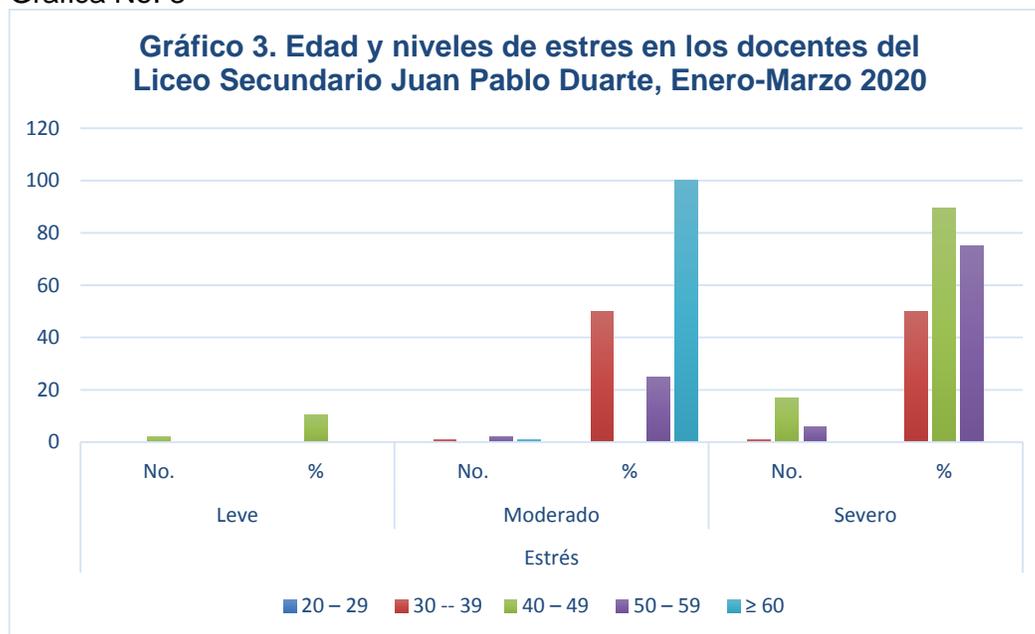
Cuadro 3. Edad y niveles de estrés en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Edad (años) | Estrés | | | | | | Total | |
|-------------|--------|------|----------|-------|--------|------|-------|-------|
| | Leve | | Moderado | | Severo | | | |
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| 20 – 29 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 30 -- 39 | 0 | 0.0 | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 | 7.0 |
| 40 – 49 | 2 | 11.0 | 0 | 0.0 | 17 | 89.0 | 19 | 63.0 |
| 50 – 59 | 0 | 0.0 | 2 | 25.0 | 6 | 75.0 | 8 | 27.0 |
| ≥ 60 | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 | 3.0 |
| Total | 2 | 7.0 | 4 | 13.0 | 24 | 80.0 | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se encontró que de los 19 docentes comprendidos entre 40-49 años, el 11.0 por ciento presentó estrés leve, un 0.0 por ciento moderado y el 89.0 por ciento severo.

Grafica No. 3



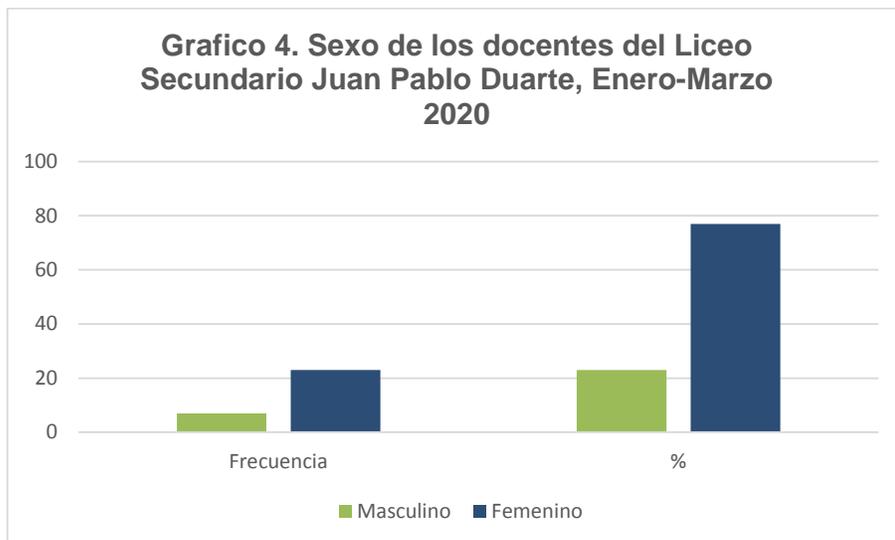
Cuadro 4. Sexo de los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Sexo | Frecuencia | % |
|-----------|------------|-------|
| Masculino | 7 | 23.0 |
| Femenino | 23 | 77.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se evidenció que el 77.0 por ciento de los docentes correspondieron al género femenino.

Grafica No. 4



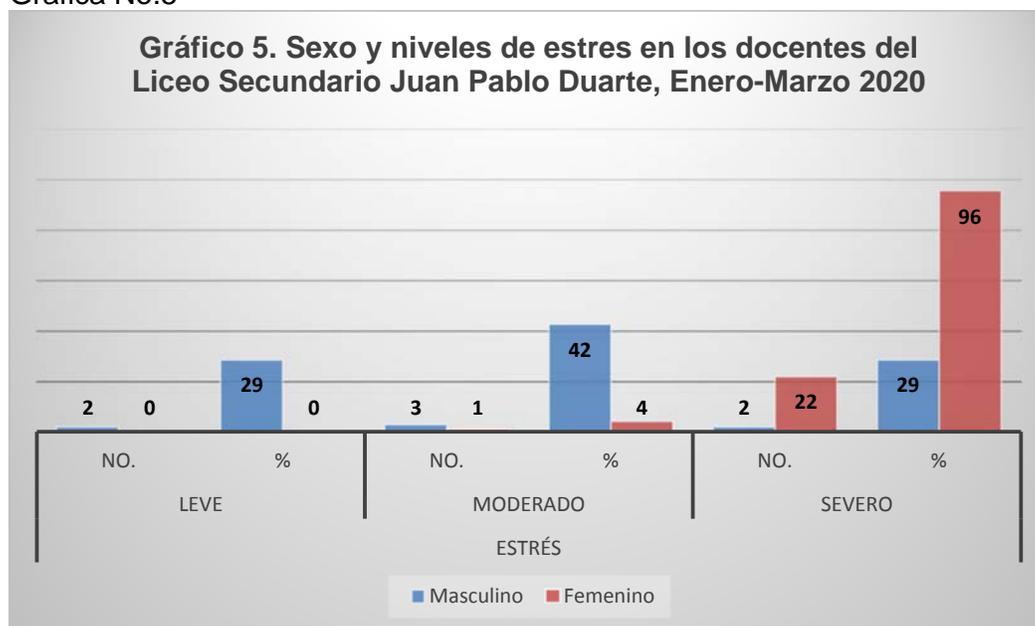
Cuadro 5. Sexo y niveles de estrés en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Género | Estrés | | | | | | Total | |
|-----------|--------|------|----------|------|--------|------|-------|-------|
| | Leve | | Moderado | | Severo | | | |
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| Masculino | 2 | 29.0 | 3 | 42.0 | 2 | 29.0 | 7 | 23.0 |
| Femenino | 0 | 0.0 | 1 | 4.0 | 22 | 96.0 | 23 | 77.0 |
| Total | 2 | 7.0 | 4 | 13.0 | 24 | 80.0 | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se observó que, de los 23 docentes correspondientes al género femenino, no se encontraron casos con estrés leve, el 4.0 por ciento presentó moderado y el 96.0 por ciento, estrés severo.

Gráfica No.5



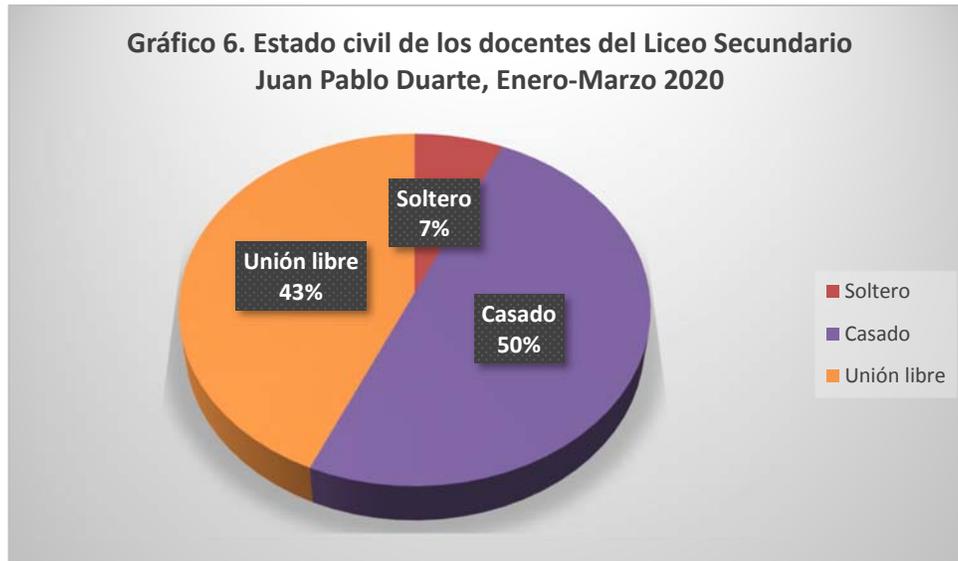
Cuadro No. 6. Estado civil de los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Estado civil | Frecuencia | % |
|--------------|------------|-------|
| Soltero | 2 | 7.0 |
| Casado | 15 | 50.0 |
| Unión libre | 13 | 43.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se encontró que un 50.0 por ciento de los docentes se encontraban casados y un 43.0 por ciento vivían en unión libre.

Grafica No. 6



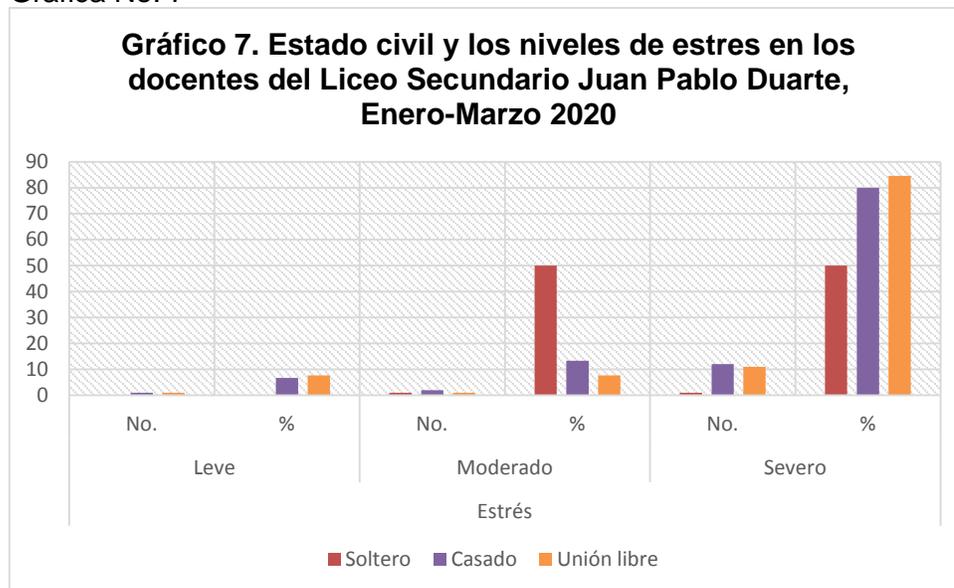
Cuadro 7. Estado civil y niveles de estrés en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Estado civil | Estrés | | | | | | Total | |
|--------------|--------|-----|----------|------|--------|------|-------|-------|
| | Leve | | Moderado | | Severo | | | |
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| Soltero | 0 | 0.0 | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 | 7.0 |
| Casado | 1 | 7.0 | 2 | 13.0 | 12 | 80.0 | 15 | 50.0 |
| Unión libre | 1 | 8.0 | 1 | 8.0 | 11 | 84.0 | 13 | 43.0 |
| Total | 2 | 7.0 | 4 | 13.0 | 24 | 80.0 | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se evidenció que, de los 15 docentes casados, 7.0 por ciento presentaron estrés leve, un 13.0 por ciento presentó estrés moderado y 80.0 por ciento, estrés severo.

Grafica No. 7



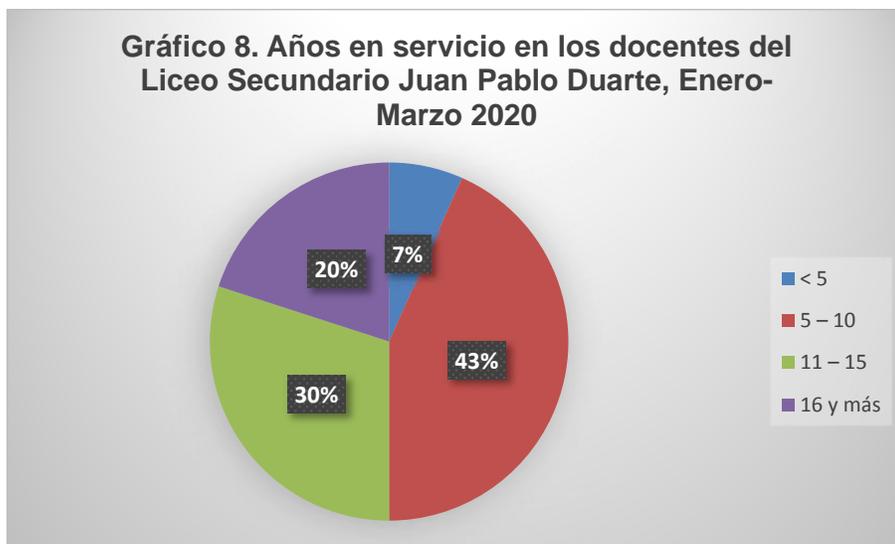
Cuadro 8. Años de servicio en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Años de servicio | Frecuencia | % |
|------------------|------------|-------|
| < 5 | 2 | 7.0 |
| 5 – 10 | 13 | 43.0 |
| 11 – 15 | 9 | 30.0 |
| 16 y más | 6 | 20.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se encontró que el 43.0 por ciento de los docentes tenían entre 5-10 años de servicio de labor.

Grafica No. 8



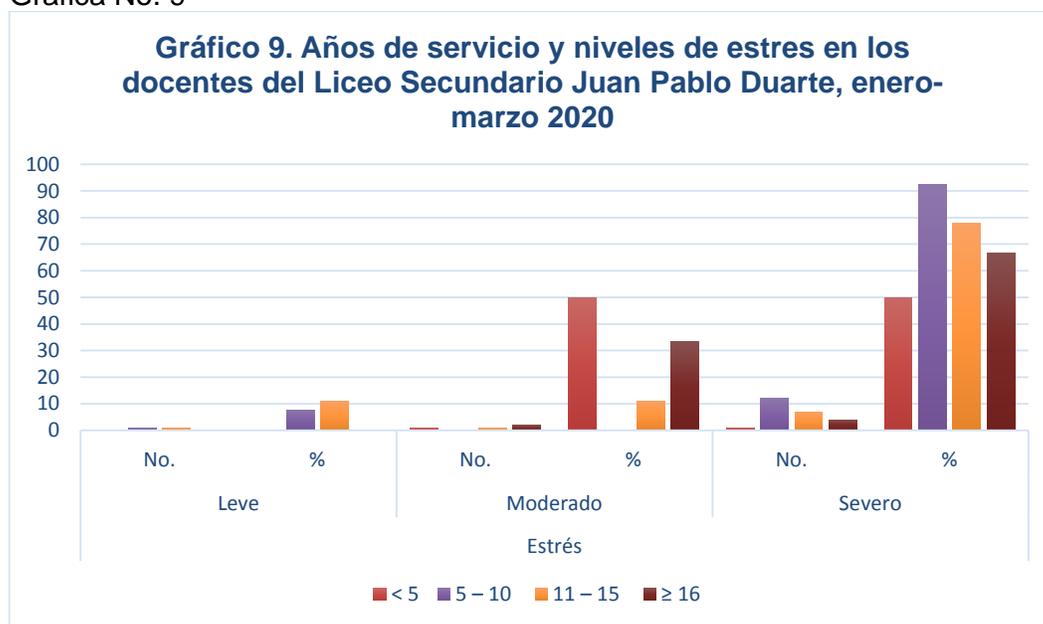
Cuadro 9. Años de servicio y niveles de estrés en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo 2020.

| Años de servicio | Estrés | | | | | | Total | |
|------------------|--------|------|----------|------|--------|------|-------|-------|
| | Leve | | Moderado | | Severo | | | |
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| < 5 | 0 | 0.0 | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 2 | 7.0 |
| 5 – 10 | 1 | 8.0 | 0 | 0.0 | 12 | 92.0 | 13 | 43.0 |
| 11 – 15 | 1 | 11.0 | 1 | 11.0 | 7 | 78.0 | 9 | 30.0 |
| ≥ 16 | 0 | 0.0 | 2 | 33.0 | 4 | 67.0 | 6 | 20.0 |
| Total | 2 | 7.0 | 4 | 13.0 | 24 | 80.0 | 30 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se observó que de los 13 docentes con 5-10 años de servicio, un 8.0 por ciento presentaron estrés leve, el 0.0 por ciento presentó estrés moderado y 92.0 por ciento, estrés severo.

Grafica No. 9



10. Inventario de fuentes de estrés de Travers y Cooper en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte, enero-marzo, 2020.

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|----|----|
| 1. La falta de respaldo familiar en asuntos de disciplina | 2 | 0 | 0 | 1 | 27 |
| 2. Atender grupos numerosos | 0 | 3 | 0 | 7 | 20 |
| 3. La falta de tiempo para apoyar a ciertos alumnos con problemas | 0 | 0 | 2 | 21 | 7 |
| 4. Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo | 0 | 0 | 0 | 3 | 27 |
| 5. Las exigencias de autoridades y padres que piden buenos resultados | 1 | 0 | 0 | 11 | 18 |
| 6. La falta de apoyo gubernamental | 0 | 0 | 0 | 15 | 15 |
| 7. Tener que "abarcarse mucho y apretarse poco" | 0 | 0 | 3 | 10 | 17 |
| 8. Las tareas administrativas | 1 | 0 | 2 | 10 | 17 |
| 9. Tener que solventar los problemas de conducta de los alumnos | 1 | 0 | 0 | 8 | 21 |
| 10. La carencia de recursos indispensables para enseñar | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| 11. La falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| 12. El decreciente respeto de la sociedad hacia la profesión | 0 | 0 | 0 | 2 | 28 |
| 13. Trabajar en aulas saturadas con espacio reducido | 0 | 0 | 0 | 15 | 15 |
| 14. La integración de alumnos con necesidades especiales | 1 | 1 | 3 | 5 | 20 |
| 15. Llevar trabajo a casa interfiere con la vida familiar | 0 | 0 | 0 | 3 | 27 |
| 16. Los conflictos entre docentes y directivos | 2 | 1 | 0 | 15 | 12 |
| 17. La falta general de recursos | 0 | 0 | 0 | 4 | 26 |
| 18. Cuando los alumnos no paran de platicar | 0 | 0 | 0 | 8 | 22 |
| 19. Cuando es difícil controlar al grupo | 0 | 0 | 0 | 3 | 27 |
| 20. La falta de capacitación-actualización ante los cambios curriculares | 0 | 1 | 0 | 6 | 23 |

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte

Se observó que de los 30 docentes encuestados, el 100.0 por ciento señaló la carencia de recursos indispensables para enseñar y la falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza, representa las situaciones que generan mayores niveles de estrés.

VIII. DISCUSIÓN

En el presente estudio se evidenció que todos los docentes presentan algún nivel de estrés laboral, 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 importante resaltar que el 80.0 por ciento de docentes se encuentran en un nivel severo de estrés laboral. Muñoz, *et al*, en su estudio sobre los niveles de estrés en maestros con dos tandas, Centro Educativo Juana Saltitopa, Distrito 15-01, Santo Domingo Oeste, Rep. Dom., abril-junio, 2018. Se reporta que el 34.5 por ciento presentó estrés leve y moderado respectivamente. Dávila y Díaz en una institución educativa nacional de Chiclayo, Perú en agosto del 2015, reporta que los resultados obtenidos revelan que el estrés laboral se encuentra en nivel medio con el 60 por ciento. Acosta, *et al*, en su estudio sobre la existencia de estrés objetivo de laboral y Síndrome de Burnout en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria de Huelva, España entre abril-junio, 2014 encontraron que el estrés laboral moderado lo padece el 39.7 por ciento. Guevara, *et al*, en su estudio en docentes de un colegio de primaria y secundaria en el Cauca Colombia, encontraron una prevalencia de estrés del 36,3 por ciento.

Esto tiene como implicación una serie de reacciones tanto emocionales, fisiológicas como del comportamiento en el ambiente de trabajo, pues, se sienten desmotivados, con carga de trabajo excesiva, además de un exceso de demanda laboral, insatisfacción económica o por retribución así como insatisfacción del ejercicio laboral y un demérito profesional, es decir que sienten, que las recompensas que obtiene ya sean económicas o sociales, no son suficientes para las actividades que realizan.

El síndrome de estrés en el profesorado se evidenció con mayor frecuencia en los grupos de edad entre 40-49 años, con un 63.0 por ciento, seguido por los comprendidos entre 50-59 años, con un 27.0 por ciento. Estos resultados estarían en la línea de Madrigal en su estudio sobre las fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende. Durango, México, en el 2014, al

señalar que la edad es una variable relevante a la hora de explicar la influencia del estrés.

De acuerdo al género se evidenció diferencias estadísticamente significativas del género femenino con respecto al masculino, donde el 77.0 por ciento del primero estuvo afectado. Señalando Rodríguez y cols., en su estudio realizado en profesores del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara en el 2014, que probablemente por la sobrecarga del rol femenino a causa de las tareas domésticas y laborales. Los resultados obtenidos están parcialmente de acuerdo con la mayor parte de la literatura revisada, en la que respecto a la variable sexo no muestran resultados homogéneos, tal vez debido a que no se debería valorar el sexo en sí mismo sino los factores o características asociadas y relacionadas con el trabajo y los roles sociales, como puede ser la mayor tasa de conflicto de rol, conflictos familia-medio laboral, sintomatología depresiva, entre otros, los cuales son más frecuente en el sexo.

De acuerdo al estado civil, se encontró que los casados constituyeron el personal de mayor relevancia, observándose que el 50.0 por ciento se encontraban padeciendo el síndrome, de los cuales, 80.0 por ciento desarrollaron estrés severo. Acosta, *et al*, en su estudio en profesores de primaria y secundaria de Huelva, España en el 2015, reportaron este mismo grupo como los más afectados por el síndrome, con un 48.9 por ciento. Señalando este autor que el estar casado se asocia a situaciones de estrés por exceso-sobrecarga de trabajo y en las relaciones interpersonales, lo que puede estar motivado por las cargas familiares que presenten. De igual modo, el compaginar trabajo y los quehaceres del hogar se entiende como una causa justificada de elevación del síndrome.

Con relación al tiempo de labor y la presencia de estrés, no se pudo comprobar asociación estadísticamente significativa, como es señalado por Dávila en su estudio sobre los factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chile de Cinclayo en el 2015, donde se concluyó que a mayor tiempo laborando en el sector,

mayor era la presencia de éste síndrome, es decir el personal que tenía menos tiempo laborando eran los que presentaron menores niveles.

IX. CONCLUSIONES

1. El 80.0 por ciento de los docentes señalaron estar en estrés severo en diferentes formas de presión en su trabajo.
2. Un 63.0 por ciento de los docentes estaban comprendidos entre 40-49 años.
3. De los 19 docentes comprendidos entre 40-49 años, el 11.0 por ciento presentó estrés leve, un 0.0 por ciento moderado y el 89.0 por ciento severo.
4. El 77.0 por ciento de los docentes correspondieron al género femenino.
5. De los 23 docentes correspondientes al género femenino, no se encontraron casos con estrés leve, el 4.0 por ciento presentó moderado y el 96.0 por ciento, estrés severo.
6. Un 50.0 por ciento de los docentes se encontraban casados y un 43.0 por ciento vivían en unión libre.
7. De los 15 docentes casados, 7.0 por ciento presentaron estrés leve, un 13.0 por ciento presentó estrés moderado y 80.0 por ciento, estrés severo.
8. El 43.0 por ciento de los docentes tenían entre 5-10 años de servicio de labor.
9. De los 13 docentes con 5-10 años de servicio, un 8.0 por ciento presentaron estrés leve, el 0.0 por ciento presentó estrés moderado y 92.0 por ciento, estrés severo.
10. De los 30 docentes encuestados, el 100.0 por ciento señaló que la carencia de recursos indispensables para enseñar y la falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza, representa las situaciones que generan mayores niveles de estrés.

X. RECOMENDACIONES

1. Incentivar las actividades, prácticas y metodologías que han permitido generar un buen ambiente laboral y tener bajos niveles de estrés en el grupo docente de secundaria.
2. Monitorear la competitividad del factor salarial y de compensación para ubicarse dentro de las políticas administrativas del liceo y acorde a las expectativas del docente en la medida de lo posible.
3. Reforzar los escenarios de encuentro y discusión con los padres de familia para entender las dificultades y posibles alternativas para vincularlos más directamente con la actividad escolar de sus hijos y para clarificar las expectativas que tienen del personal docente y las estrategias para llenar tales requerimientos.
4. Promover el desarrollo profesional de los docentes como una medida de motivación para su carrera y crecimiento personal y también preventivo frente a las presiones y otros factores externos que inciden en el nivel de estrés.
5. Brindar asesoría profesional a los docentes en la preparación y manejo de situaciones de afrontamiento de relaciones con los superiores, colegas o áreas administrativas de la institución. Se puede hacer de manera individual o grupal según la propia necesidad de la persona o del equipo de trabajo.
6. Se recomienda a los docentes mantengan rutinas, que realicen ejercicios de relajación, que sean organizados y mantengan una actitud positiva para evitar el estrés que puede generar sus labores docentes.
7. Separar la vida laboral de la vida familiar.
8. Mantener una autoestima elevada y creer sólidamente en sus principios, esto ayudara a evitar el estrés que genera el no recibir el valor que merece la labor realizada.
9. En caso de no poder manejar el estrés, buscar ayuda profesional correspondiente.

XI. REFERENCIAS

1. Díaz J. Influencia del Estrés laboral en el desempeño académico en los docentes de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca, del distrito de Rimac. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Lima-Perú,2014:23-26.
2. Castro P. El Estrés docente en los profesores de Escuela Pública” de la Universidad Pontificia Católica del Perú, (Tesis de Maestría) para optar el grado de Magíster en gestión de la Educación. Lima-Perú. 2013:104-110.
3. García A, Martínez L, Linares E. Como afecta el estrés del docente, en el desempeño académico del estudiante de UPIBI-IPN. Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad. 2017;4(7):1-9.
4. Villarruel M, Chávez R, Hernández I, Naranjo F. Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México. Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, México. 2017:1-10.
5. Muñoz K, Castaño E, Reyes Z., Niveles de estrés en maestros con dos tandas, Centro Educativo Juana Saltitopa, Distrito 15-01, Santo Domingo Oeste, Rep. Dom., abril-junio, 2018. Santo Domingo, 2019:14-20.
6. Álvarez H. El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público (Tesis de Maestría). 2015:12-16.
7. Oramas A, Del Castillo M. Estrés Laboral y síndrome de burnout en docentes Cubanos de Enseñanza Primaria tesis para optar el grado de Doctor de la Salud, de la Universidad de Cuba
8. Díaz A. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao –2013. (Tesis doctoral). 2014:25-30.
9. Bonifaz A., tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño académico de los docentes de educación secundaria a través del inventario de Maslach Bournot. Lima, Perú, 2017:25-30.
10. Sahili en su trabajo de investigación titulado El Estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista de la Universidad Autónoma de Querétaro de la Facultad de Psicología de México,
11. Alfaro T, Aguilar J. Factores estresantes y ansiedad cognitiva en

derechohabientes del IMSSOAXACA. Centro Regional de Investigación en Psicología, Volumen 1, Número 1, 2006:25-28.

12. Al-Ayadhi L. Situación de estrés en academias de medicina. *Annals of Saudi Medicine*, 2005;25(1):36-40.

13. Belloch A. Manual de psicopatología. Volumen 2, Madrid, Mcgaw-Hill, 2016:5-20.

14. Barbosa R. El rendimiento y sus causas”, en: Illich, et al. Crisis en la didáctica, Axis, Argentina. 2007:67.73.

15. Barraza M., A. El estrés académico en los alumnos de postgrado de la Universidad Pedagógica de Durango, Guadalajara. 2003. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-barraza01.htm>.

16. Barraza A, Silero J. El estrés académico en alumnos de educación media superior: un estudio comparativo, en: *Investigación Educativa*, 2007;7:48-65

17. Benítez G, Carlos, Quintero B, Juan y Torres B. Prevalencia de riesgo de trastornos psiquiátricos en estudiantes de pregrado de la Escuela de Medicina de la P. Universidad Católica de Chile. *Rev Méd. Chile*, 2012;129(2):173-178.

18. Bermúdez, J. Afrontamiento: aspectos generales”. En Alfredo Fierro, *Manual de Psicología de la Personalidad*. Barcelona: Paidós. 2015:123-128.

19. Cabrera A, Paredes A, Tena A. niveles de estrés en los estudiantes de la carrera de medicina que cursan el internado rotatorio en el Hospital Regional Juan Pablo Pina, Universidad Autónoma de Santo Domingo, semestre académico 2012-1, Tesis de grado UASD, 2012:12-17.

.20. Caldera J, Pulido B, Martínez G. Niveles de estrés y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Psicología del Centro Universitario de Los Altos. *Revista de Educación y Desarrollo*, 2007:77-82.

21. Cox T, Griffiths A, Rial E. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo, Belgium, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2005:56-62.

22. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3ra ed. Bogotá, Colombia, McGraw-Hill interamericana, 2008:123-127.

23. Daza J, De la Arena C, Dorado A, Navia M. Nivel de Estrés en Estudiantes de Medicina de las Facultades de Medicina de la UMSA y UNIVALLE. Cuad

Hosp Clín, 2005;50(2):1-6.

24. Dilesio G, Tirado A, Rodríguez L. Estrés en el personal de salud de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo, enero-junio 2001. Rev Venez Med Integ, 2011: 1.10.

25. Garnes F. Fuentes de estrés laboral en médicos de urgencias hospitalarias. Rev Avanc Traumatol, 2015;35:16-2'.

26. Graterón V, Montero M, Peñuela L, Reyes M. Nivel de estrés laboral y algunos factores condicionantes en el personal de enfermería del Hospital Central Antonio María pineda. Barquisimeto, Estado Lara. Enero-abril. 1999. Boletín Médico de Postgrado. Vol. XXI N° 2 Abril – Junio 2005 UCLA. Decanato de Medicina. Barquisimeto – Venezuela. 2005:21)2: 1-7.

27. Landy F, Conte J. Psicología Industrial. México: McGraw Hill Interamericana; 2015:552-555.

28. Ladou J. Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental. México, D. F., Editorial el Manual Moderno, 2016:649-455.

29. López D. 2006 Estrés crónico y sostenido. [Citado el 29/7/2012] (Disponible en: <http://terra.es/articulo/html/av2699042.htm>)

30. Loría Castellanos, J. y Guzmán Hernández. Síndrome de desgaste profesional en personal médico (adscrito y residentes de la especialidad de urgencias) de un servicio de urgencias de la ciudad de México. Revista Cubana de Medicina Intensiva y Emergencias. 2006.5(3):34-38.

31. Marcacyaya J. estrategias de prevención y seguridad del estrés laboral en el personal de salud del seguro social campesino de Ecuador. 2007:12-17.

32. Molina T, Méndez M, Manzanilla T. Estrés y síntomas en personal de salud del Hospital Universitario de Los Andes. Trabajo de Grado, Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela, 2006:56-60.

33. Muñoz F. El estrés académico. Problemas y soluciones desde una perspectiva psicosocial. Huelva: Publicaciones Universidad de Huelva, 2007:89-95.

34. Navarro MM, Romero V.D., Solernouv M.A., Ruiz R. G., Acercamiento al estrés en una muestra de estudiantes de Medicina. Rev Cub Educación Médica Superior, 2012;15 (2):253-256.

35. Paredes Jiménez A, Homar Amengual C. El estrés de los estudiantes en las prácticas clínicas de enfermería. *Rev Enferm*. 2006;29(9):19-24.
36. Perales A, Sogi C, Morales R. Estudio comparativo de salud mental en estudiantes de medicina de dos universidades estatales peruanas. Unidad de Investigación. Facultad de Medicina-UNMSM. *Revista Anales de la Facultad de Medicina Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima- Perú* 2003; 64 (4): 239 -246
37. Sandín B. El estrés. En A. Bellock, B.Sandin y F. Ramos, *Manual de Psicopatología*. Madrid: McGraw-Hill, 2016:234-240.
38. Toro R. *Fundamentos de medicina. Psiquiatría*. 5ta ed., Corporación para investigaciones biológicas, Medellín, Colombia, 2015:209-223.
39. Velarde A. *Incidencia De Estrés Laboral En Los Trabajadores Del Centro De Salud De Montijo*. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Tesis de posgrado 2010:23.28.
40. Vidal G. *Psiquiatría*. Buenos Aires, Editorial Médica Panamericana, 2015:219-224.
41. Dilesio G, Tirado A, Rodríguez L. Estrés en el personal de salud de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo, enero-junio 2011. *Rev Venez Med Integ*, 2011: 1.10.
42. Cox T, Griffiths A, Rial E. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo, Belgium, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2009:56-6241
43. Grazziano E, Ferraz BE. Impacto del estrés profesional y burnout en enfermeros. *Rev Enferm Global*. 2010;9(18):1-7.
44. Cremades PJ. Factores laborales estresantes en profesionales de enfermería que trabajan en unidades hospitalarias con pacientes ingresados por problemas médico-quirúrgicos: una revisión bibliográfica. *Rev Cient Enfermería*. 2011;1(2):1-17
45. Rubio J. Fuentes de estrés, síndrome burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de instituto de enseñanza secundaria. Tesis doctoral, Universidad de Extremadura, Badajoz, España. 2010:89-96.
46. Rodríguez H. Prevención de riesgo laboral: Prevención del estrés. *Rev Med*

Colomb, 2009:1-6.

47. Velarde A. Incidencia De Estrés Laboral En Los Trabajadores Del Centro De Salud De Montijo. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Tesis de posgrado 2010:23.28.

48. Ladou J. Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental. México, D. F., Editorial el Manual Moderno, 2010:649-455.

49. Navarro MM, Romero V.D., Solernouv M.A., Ruiz R. G., Acercamiento al estrés en una muestra de estudiantes de Medicina. Rev Cub Educación Médica Superior, 2011;15 (2):253-256.

50. González M., T. y Landero, R. Síntomas psicosomáticos y estrés: comparación de un modelo estructural entre hombres y mujeres. Ciencia UANL, 2008;10(4), 403-410.

Consentimiento informado:

Yo _____ Acepto participar voluntariamente en esta Investigación titulada "Prevalencia de estrés en los docentes del Liceo Secundario Juan Pablo Duarte entre enero-marzo, 2020, la cual será realizada por la Dra. Suttys Rodríguez Rivas. He sido informado(a) del propósito del mismo, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

Costos y recursos

| Humanos | | | |
|-----------------------------------|--------------|------------|---------------|
| Una sustentante | | | |
| Dos asesora | | | |
| Digitadores | | | |
| Equipos y materiales | Cantidad | Precio D\$ | Total RD\$ |
| Papel bond 20 (8 ½ x 11) | 4 resma | 160.00 | 640.00 |
| Paper Graphics-gray 28 (8 ½ x 11) | 2 resma | 300.00 | 600.00 |
| | 4 unidades | 5.00 | 20.00 |
| Lápices | 2 unidades | 10.00 | 20.00 |
| Borras | 2 unidades | 10.00 | 20.00 |
| Bolígrafos | 2 unidades | 10.00 | 20.00 |
| Sacapuntas | 1 unidad | 15.00 | 15.00 |
| CD | 2 unidades | 50.00 | 100.00 |
| Información | | | |
| Económicos | | | |
| Papelería (copias) | 1500 copias | 3.00 | 4500.00 |
| Encuadernación | 4 unidades | 200.00 | 800.00 |
| Transporte | 50 pasajes x | 25.00 c/u | 1250.00 |
| Pago de tesis | 4 | 30000.00 | 12000.00 |
| Tarjetas de llamada | 5 unidades | 100.00 | 500.00 |
| Total | | | RD\$20,485.00 |

Formulario de recolección de información

Prevalencia de estrés en los docentes del Liceo Juan Pablo Duarte, enero-marzo. 2020.

1. Edad

- 20-29 años
- 30-39 años
- 40-49 años
- 50-59 años
- 50 y más

2. Sexo

- Masculino
- Femenino

3. Estado civil

- Soltero
- Casado
- Unión libre

4. Años de servicio

- < 5 años
- 5-10 años
- 11-15 años
- > 16 años

5. Inventario de fuentes de estrés de Travers y Cooper.

Cada docente vive diferentes situaciones de presión en su trabajo cotidiano, así lo reportan Travers y Cooper (1997). Según su opinión, valore el grado de presión que cada uno de los aspectos enunciados puede ejercer sobre USTED y SU trabajo. Por favor, indique un número de la escala siguiente:

- 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO en que sea una fuente de presión.
- 2. EN DESACUERDO EN GENERAL en que sea una fuente de presión.
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 4. DE ACUERDO EN GENERAL en que sea una fuente de presión.
- 5. TOTALMENTE DE ACUERDO en que sea una fuente de presión.

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. La falta de respaldo familiar en asuntos de disciplina | | | | | |
| 2. Atender grupos numerosos | | | | | |
| 3. La falta de tiempo para apoyar a ciertos alumnos con problemas | | | | | |
| 4. Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo | | | | | |
| 5. Las exigencias de autoridades y padres que piden buenos resultados | | | | | |
| 6. La falta de apoyo gubernamental | | | | | |
| 7. Tener que "abarcarse mucho y apretarse poco" | | | | | |
| 8. Las tareas administrativas | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 9. Tener que solventar los problemas de conducta de los alumnos | | | | | |
| 10. La carencia de recursos indispensables para enseñar | | | | | |
| 11. La falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza | | | | | |
| 12. El decreciente respeto de la sociedad hacia la profesión | | | | | |
| 13. Trabajar en aulas saturadas con espacio reducido | | | | | |
| 14. La integración de alumnos con necesidades especiales | | | | | |
| 15. Llevar trabajo a casa interfiere con la vida familiar | | | | | |
| 16. Los conflictos entre docentes y directivos | | | | | |
| 17. La falta general de recursos | | | | | |
| 18. Cuando los alumnos no paran de platicar | | | | | |
| 19. Cuando es difícil controlar al grupo | | | | | |
| 20. La falta de capacitación-actualización ante los cambios curriculares | | | | | |

EVALUACION:

Sustentante

Dra. Suttys Rodríguez Rivas

Asesores

Lic. Gladis García Contrera
Asesor Clínico

Dra. Claridania Rodríguez Berroa
Asesor Metodológico

Jurados

Autoridades

Dra. Gladis Soto de los Santos
Coordinadora Residencia
Medicina Familiar

Dra. Glendis Ozuna Feliciano
Jefe del Consejo de Enseñanza
e Investigaciones

Dr. William Duke
Decano Facultad de Ciencias de la Salud UNPHU

Presentación: _____

Evaluación: _____