



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

TESIS DE GRADO

PRESENTADA POR

Pannia, Silvana Laura.

Legajo N° 7990

“El problema del estrés y su afrontamiento en las escuelas”.

Tema: Estrés y Afrontamiento en profesionales docentes de escuelas primarias públicas de Lomas de Zamora.

Tutora: Lic. Roxana Castro Wojda

Fecha: Febrero de 2014

Título a obtener con la presentación de la tesis: Licenciatura en Psicología

“Cuando se investigan las condiciones psicológicas del progreso de la ciencia, se llega muy pronto a la convicción de que hay que plantear el problema del conocimiento científico en términos de obstáculos.

No se trata de considerar los obstáculos externos, como la complejidad o la fugacidad de los fenómenos, ni de incriminar a la debilidad de los sentidos o del espíritu humano: es en el acto mismo de conocer, íntimamente, donde aparecen, por una especie de necesidad funcional, los entorpecimientos y las confusiones. Es ahí donde discerniremos causas de inercia que llamaremos obstáculos epistemológicos. El conocimiento de lo real es una luz que siempre proyecta alguna sombra. Jamás es inmediata y plena. Lo real no es jamás “lo que podría creerse”, sino siempre lo que debiera haberse pensado. En efecto, se conoce en contra de un conocimiento anterior, destruyendo conocimientos mal adquiridos o superando aquello que, en el espíritu mismo, obstaculiza a la espiritualización.”

(La formación del espíritu científico. Contribución a un psicoanálisis del conocimiento objetivo. Gastón Bachelard)

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que de una forma u otra colaboraron en el desarrollo y culminación de esta tesis.

A mi familia y amigos que han apoyado y motivado mi formación académica, dándome las fuerzas necesarias para seguir y lograr este objetivo.

A mis hijos que resignaron horas de juegos, paseos y mimos.

A los profesores que lograron transmitir su pasión por la enseñanza.

A mi tutora, Roxana Castro Wojda por haberme brindado sus conocimientos y su valioso tiempo para guiar este trabajo.

Finalmente, un eterno agradecimiento a esta prestigiosa Universidad que, prioriza la excelencia académica, aportando lo necesario para asegurar un futuro competitivo.

Estrés y Afrontamiento en profesionales docentes de escuelas primarias públicas de Lomas de Zamora.

SILVANA LAURA PANNIA

Resumen

En la sociedad actual son cada vez más frecuentes los problemas relacionados con el estrés laboral. En el caso particular de la educación, la docencia, en casi todo el mundo, es una condición asociada a niveles de estrés elevados. (Golembiewski, Munzenrider & Carter, 1983 citado en Ramirez, D'Aubeterre & Alvarez 2010).

El objetivo de este trabajo es Evaluar la frecuencia de Estrés Ocupacional, el nivel de Tensión Psicológica y los Recursos de Afrontamiento utilizados en docentes de educación primaria que se desempeñan en escuelas públicas de Lomas de Zamora

Para esta investigación se examinó una muestra compuesta por 117 docentes (todas mujeres), con un rango etáreo de 27 a 62 años (Media = 45 años; SD = 8,16) residentes en zona sur del conurbano Bonaerense,

Se utilizó el Inventario de Estrés Ocupacional (OSI, de Osipow y Spocane, 1987; adaptación Schmid et al., 2003) y un cuestionario diseñado para indagar sobre factores socio-demográficos.

Se encontró que aquellos docentes que tienen mayor Sobrecarga ocupacional experimentan mayor Tensión Psicológica, disrupción en sus relaciones interpersonales, quejas frecuentes sobre enfermedades físicas y menor utilización de Recursos de Afrontamiento. Asimismo se encontró que aquellos docentes que realizan prácticas de bienestar habituales tienden a experimentar menor Estrés Ocupacional.

Palabras clave: Estrés Ocupacional- Tensión Psicológica-Recursos de Afrontamiento- Sobrecarga Ocupacional- Prácticas de Bienestar.

Stress and coping in teachers at Lomas de Zamora public schools.

SILVANA PANNIA

Abstract

In modern society, problems related to work stress are becoming more frequent. In the case of education, teacher training is a condition associated with high stress levels almost all around the world. (Golembiewski, Munzenrider & Carter, 1983 quoted in Ramirez, D'Aubeterre & Alvarez 2010).

The purpose of this work is to evaluate the frequency of Occupational Stress, the level of Psychological Tension and the Coping Resources used by teachers in elementary public schools located in Lomas de Zamora.

The sample consisting of 117 people was taken among persons of feminine sexes, with ages from 27 to 72 years, teachers and personnel of the department of psychology from public elementary schools in Lomas de Zamora, who participated voluntarily and anonymously.

They were evaluated by the Occupational Stress Inventory (OSI, de Osipow y Spocane, 1987; adaptation Schmid et al., 2003) and a questionnaire designed to investigate personal and professional socio-demographic factors.

Results: It was found that teachers who have more Occupational Overload experience a greater psychological stress, disruption in interpersonal relationship, frequent complaints of physical illness and less use of coping resources. It was also found that teachers who perform usual welfare practices tend to experience less occupational stress.

Keys Words: Occupational Stress- Psychological Stress- Coping Resources- Occupational Overload- Welfare Practices.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS.....	2
ÍNDICE GENERAL.....	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
CAPÍTULO I.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II.....	12
Estado del arte	13
CAPÍTULO III	18
MARCO TEÓRICO	19
3.1 Eustrés, distrés y nivel óptimo de estrés.....	21
3.2 Fases del estrés	23
3.3 Respuesta al estrés	23
3.4 Causas del estrés.....	25
3.5 Estrés laboral	27
3.6 Afrontamiento del estrés.....	28
3.7 Consecuencias del estrés	33
3.7.1 Signos, síntomas y repercusiones del estrés	33
3.8 Efectos del estrés docente.....	36
3.9 Factores de protección y vulnerabilidad frente al estrés.....	37
3.10 prevención del estrés	38
CAPÍTULO IV	39
METODOLOGÍA.....	40
4.1 Objetivo general	40
4.2 Objetivos específicos.....	40
4.3 Hipótesis	40
4.4 Justificación y relevancia	41
4.5 Tipo de estudio o diseño.....	43
4.6 Población	43
4.7 Muestra	43
4.8 técnicas e instrumentos para la recolección de datos	44
4.9 Análisis estadístico	45

CAPÍTULO V	47
RESULTADOS	48
5.1 Caracterización de la muestra.....	48
5.2 Correlaciones entre variables del OSI	50
5.3 Comparaciones entre zonas en las variables del OSI	53
5.4 Comparaciones entre prácticas de bienestar en las variables del OSI....	54
CAPÍTULO VI.....	59
CONCLUSIÓN	60
CAPÍTULO VII.....	62
DISCUSIÓN.....	63
REFERENCIAS	67
8. ANEXOS	72
8.1 Gráficos	73
8.2 Instrumentos de recolección de datos.....	78
8.3 Consentimiento Informado	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Ubicación de la escuela	73
GRÁFICO 2. Estado civil	73
GRÁFICO 3. Hijos.....	74
GRÁFICO 4. Grupo de Convivencia	74
GRÁFICO 5. Recursos de la escuela	75
GRÁFICO 6. Remuneración mensual recibida	75
GRÁFICO 7. Cargo desempeñado.....	75
GRÁFICO 8. Relación laboral.....	76
GRÁFICO 9. Tamaño de la organización	76
GRÁFICO 10. Interrupción de la actividad laboral	76
GRÁFICO 11. Sueldo.....	77
GRÁFICO 12. Nivel de Educación	77
GRÁFICO 13. Actividad de Bienestar	77

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I. Características de los estilos de vida que promueven31 enfermedad o salud.	
TABLA II. Efectos del estrés.....33	
TABLA III. Efectos del estrés en los órganos del cuerpo.....35	
TABLA IV. Efectos del estrés docente en una escuela.....36	
TABLA V. Rango medio y dt, prueba de normalidad del OSI 45	
TABLA VI. Características demográficas 48	
TABLA VII. Características Laborales..... 49	
TABLA VIII. Correlaciones entre Tensión Personal y Roles Ocupacionales 50	
TABLA IX. Correlaciones entre Recursos Personales y Roles Ocupacionales 51	
TABLA X. Correlaciones entre Tensión Personal y Roles Ocupacionales..... 52	
TABLA XI Comparaciones entre zona en las variables del OSI..... 53	
TABLA XII Comparaciones entre prácticas de bienestar en las variables del OSI... 54	
TABLAXIII Comparaciones entre zona en las variables del OSI 55	
TABLA XIV Comparaciones entre zona en las variables del OSI 57	

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

“La naturaleza del estrés y sus efectos sobre la salud física y psicológica, han acaparado más de 130.000 publicaciones desde que Selye introdujese este concepto en la década de los cincuenta”. Lemos y Suarez (2000 citado en Gutierrez-Santander, Morán –Suarez, & Sanz-Vázquez, 2005,p.47). Este dato muestra la importancia del estudio dada su relevancia.

Como plantean Sandi, Venero y Cordero (2001) a menudo identificamos el estrés con situaciones supuestamente extraordinarias, que se interpretan como ajenas a lo que debería experimentar un individuo en circunstancias normales. Sin embargo, el estrés es algo inherente a la vida del sujeto.

Según estos autores una de las razones de esta confusión se deriva del desconocimiento de lo que significa la vivencia de estrés para el organismo. Como humanos, nos vemos sometidos con frecuencia a las “sacudidas” que nos deparan nuestros sistemas fisiológicos del estrés en situaciones como, por ejemplo, cuando alguien nos comunica la inesperada noticia de una enfermedad grave en algún familiar o amigo. Algunos de los efectos de la activación fisiológica del estrés son fácilmente reconocibles, como la taquicardia, la sudoración, la repentina tensión muscular, etc. Otros, son menos aparentes, como los cambios celulares o metabólicos pero también tienen consecuencias sobre nuestra conducta. La realidad es que todo este conjunto de respuestas, conocidas como signos de “estar estresados”, no suelen resultar gratas para las personas que las experimentan. De ahí las connotaciones negativas que, se adscriben, al estrés.

Sandi et al. (2001) plantean que las reacciones que despliega el organismo ante situaciones estresantes, han sido *seleccionadas*, a lo largo de la escala evolutiva, por su contribución para facilitar la supervivencia de los individuos, en situaciones que entrañan un peligro para la misma. Según lo planteado por estos autores las distintas respuestas fisiológicas que se ponen en marcha cuando el individuo percibe una amenaza van a facilitar la puesta en funcionamiento de una serie de mecanismos dirigidos a potenciar su fuerza y su resistencia física. Pero esto que ha supuesto una ventaja a nuestros antepasados evolutivos, en situaciones en las que debían luchar por alimento, cobijo, o por reproducirse, pierden sentido cuando se producen en los humanos, en circunstancias en las que no es necesario hacer un despliegue de fuerzas, sino todo lo contrario.

En la actualidad, en cambio, nuestras fuentes de estrés son prioritariamente de origen psicosocial. Situaciones como reuniones de trabajo o jefes exigentes, exposiciones en público, etc., se encuentran entre las formas que habitualmente generan estrés en nuestra sociedad. Sin embargo, se trata de situaciones que no requieren del despliegue de energía que pone en marcha la respuesta de estrés en el organismo, sino del uso apropiado de nuestras capacidades cognitivas.

Sandi et al. (2001) sostienen que, a nivel cognitivo y social, los humanos nos hemos diferenciado drásticamente de la realidad de otras especies. Sin embargo, nuestra fisiología no se ha modificado en consonancia. Podemos reaccionar ante un examen oral con el mismo conjunto de respuestas que presenta un animal amenazado por un predador en la selva. En el momento del examen, estas respuestas no serán útiles, pero sí lo serán si notamos las primeras señales de un terremoto y debemos correr para abandonar un edificio. De igual modo, el estrés nos ayuda a menudo a trabajar más rápido para poder cumplir con alguna obligación importante. Por lo tanto, aunque se trata de una respuesta en muchas oportunidades inútil, molesta, e inconveniente, en otras la vivencia de estrés puede sernos útil incluso a los humanos.

Dado que actualmente el estrés no está generalmente ligado a situaciones que atentan contra nuestra supervivencia, el problema se traslada hacia un entorno psicológico.

Puesto que la mayoría de las personas dedican un tercio de su tiempo diario a la actividad laboral, no sería extraño que ésta fuese la portadora de las principales fuentes de presión que desencadenan las respuestas de estrés en las personas (Gutierrez-Santander et al., 2005).

En el caso particular de la educación, la docencia, en casi todo el mundo, es una condición asociada a niveles de estrés que en algunos casos pueden ser muy altos (Golembiewski, Munzenrider & Carter, 1983 citado en Ramirez, D'Aubeterre & Alvarez 2010).

Según estos autores, los problemas de salud mental de los maestros son unas de las principales causantes de bajas en la docencia, cosa que no sucede en otras muchas profesiones.

CAPÍTULO II

ESTADO DEL ARTE

Se han realizado numerosas investigaciones sobre estrés y afrontamiento en el ámbito educativo a nivel mundial. No obstante gran parte de las mismas se centran en los efectos del estrés en docentes o alumnos. No se han encontrado investigaciones que aborden el tema del estrés en los Equipos de Orientación Escolar.

En el presente apartado se focaliza en los estudios y experiencias nacionales y latinoamericanas debido a la importancia que se le adjudica en esta tesina al contexto socioeconómico que las caracteriza.

El estado actual de los conocimientos sobre el tema revela que gran parte de los trabajos realizados se encuentran vinculados a trabajos de investigación meramente académica.

Zavala Zavala (2008) revisa los conceptos de estrés y afrontamiento y describe el llamado síndrome de burnout como consecuencia del estrés crónico, en el ámbito docente en América Latina. Al respecto cita diversos estudios:

Kornblit, Mendes y Di Leo (2004: 1-2) realizan en Buenos Aires, Argentina, un estudio a profesores de secundarias públicas. Ellos describieron los principales problemas de salud que le preocupaban en relación a su trabajo. El estrés fue mencionado por más de la mitad de los profesores.

En México, en la ciudad de Guadalajara, Jalisco; Alderete; Pando, Aranda y Balcázar (2003) analizaron una muestra de 301 maestros de primaria y encontraron que un 25,9% presentaba elevado índice de burnout.

En Perú, Fernández (2002) realizó en la ciudad de Lima un estudio a docentes de primaria para determinar niveles de desgaste psíquico o burnout. En una muestra de 264 profesores, tanto de escuelas públicas como privadas. Los resultados indicaron que el 43% alcanzaban niveles altos en el síndrome de desgaste psíquico.

A modo de cierre, se presenta, en este estudio, al estrés docente como un nuevo campo de investigación para el magisterio latinoamericano, dado que los docentes son un grupo de riesgo. Los resultados del estudio dan cuenta de que el estrés es una reacción muy subjetiva, aspecto que complica su entendimiento y detección. Sin embargo se mencionan ciertas

características biográficas que tienen efecto en la percepción del fenómeno y factores como las características individuales y laborales, que también intervienen. Para finalizar insiste en que los directivos de la educación, deberían proponer maneras para reducirlo de las organizaciones, consiguiendo lugares de trabajo más saludables.

Naranjo Pereira (2009) realizó una revisión teórica sobre el estrés en el ámbito educativo, presentando las diferencias entre distrés, eustrés y nivel óptimo de estrés. Así mismo analizó las principales causas generadoras de estrés y las formas particulares de enfrentar las situaciones del diario vivir, haciendo énfasis en la población estudiantil. La revisión de la temática ha permitido concluir que el estrés crónico o distrés tiene distintas repercusiones en la vida de la persona, afectando su salud física y emocional, repercutiendo a su vez en las áreas interpersonal, rendimiento laboral y académico y la vida familiar.

Se encontró, además, que las diferentes concepciones teóricas sobre el estrés enfatizan distintos aspectos de éste, como las respuestas orgánicas o los factores externos generadores de reacciones psicológicas y conductuales ante el estrés. Se establecieron diferencias entre distrés y eustrés. El primero puede ser fuente de un desequilibrio emocional, cognitivo o conductual, así como de alteraciones psicósomáticas, el eustrés, en cambio, se asocia al bienestar físico, mental y emocional. Se encontró que lo más importante es lograr un nivel moderado de estrés, para enfrentar y resolver adecuadamente las situaciones de la vida diaria. Se encontró que la ansiedad es una de las manifestaciones psicológicas más peligrosas del estrés y la depresión uno de los riesgos terminales de éste. Tanto las respuestas como las causas del estrés son múltiples y variadas pero la presente investigación la agrupó en dos grandes fuentes: la externa, proveniente del ambiente social, la familia, el trabajo, el estudio, las relaciones interpersonales, experiencias traumáticas derivadas de catástrofes naturales; la interna relacionada con las características de personalidad y la forma en que la persona percibe y enfrenta las situaciones de su vida. Se encontró que existen diferentes formas de prevenir el estrés, entre ellas pueden citarse el fortalecimiento físico y psicológico, practicar ejercicio físico, cuidar el tipo de alimentación, lograr un reposo adecuado, disfrutar del contacto con la naturaleza y del tiempo libre, etc. También se encontraron distintas formas de afrontar el estrés; por ejemplo practicar ejercicios de relajación y meditación, aprender a preocuparse constructivamente, etc.

En cuanto al ambiente educativo concluye que son muchas las fuentes de estrés que puede afectar a la población estudiantil: la competitividad, las dificultades en el rendimiento académico, los problemas en las relaciones interpersonales, la violencia física y psicológica, los temores relacionados con los exámenes, el fracaso, etc. Tomando en cuenta las posibles fuentes de estrés que afectan a los estudiantes y conscientes de las implicaciones negativas que tiene tanto en la vida académica como personal, se concluye en la importancia de desarrollar programas de prevención y el afrontamiento adecuado.

Entre los aspectos a tratar directamente con el estudiantado, se destacan: el empleo de técnicas de estudio, la importancia de tener tiempo de recreación, mantener una dieta sana y adecuado descanso, enseñar a los estudiantes a anticipar situaciones productoras de estrés y cómo prepararse para afrontarla de manera adecuada., etc.

En lo que respecta a las instituciones educativas, éstas deberían crear ambientes emocionales y sociales que contribuyan para disminuir el estrés en los estudiantes, como el evitar la sobrecarga de trabajos, propiciar relaciones asertivas, ayudar a los estudiantes a eliminar temores sobre ciertas materias, etc.

Con respecto a la familia, el estrés de los estudiantes puede ser aumentado por la dinámica familiar centrada únicamente en el rendimiento académico.

Moreno Jimenez, Garrosa Hernandez & Gonzalez Gutierrez (2000) realizaron una investigación sobre estrés laboral y Burnout en el ámbito educativo con el objetivo de analizar la relación entre personalidad resistente y salud.

La muestra estuvo conformada por profesores de enseñanza secundaria que ejercen y de institutos de Formación Profesional de la zona de Madrid Capital., con una media de experiencia de 15 años.

Los instrumentos que se utilizaron para esta investigación fueron la Adaptación Española de "Personal Views Survey" (PVS), que consta de 50 ítems con escala tipo Likert. Compromiso, Control y Reto; el Cuestionario de Burnout del Profesorado (C.B.P), divididos a su vez en varias subescalas que evalúan: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización, preocupaciones percibidas por los profesores, reconocimiento que perciben de su profesión y condiciones relacionadas con la Organización (materiales, recursos de los que

dispone, estilo de dirección y apoyo que reciben por parte del supervisor); Cuestionario de Salud (Peñacoba, 1996): que evalúa el estado de salud, tanto sintomatología física como psicológica.

Este estudio ha constatado que los procesos de estrés y burnout surgen por la interacción de variables del entorno laboral y variables de personalidad. El individuo tiene un papel muy importante en la génesis y desarrollo de estos procesos, dado que es capaz de enfrentarse activamente al medio y modificarlo en su propio beneficio si cuenta con estrategias de afrontamiento adecuadas. Los individuos con personalidad resistente serían más resistentes al estrés y utilizarían estrategias de afrontamiento más adaptativas.

Gomez-Restrepo et al.(2009) investigaron el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos de Bogotá (Colombia). Para esta investigación utilizaron como instrumento el Inventario de Maslach para Burnout y un cuestionario diseñado para indagar sobre factores socio-demográficos, personales y laborales. La muestra estuvo conformada por 343 docentes de tres escuelas públicas de Bogotá (Colombia). Los resultados obtenidos demuestran que el SAP es frecuente en docentes, así como que más de un 70% de los docentes no se sienten preparados para manejar estudiantes con discapacidad física, mental y sensorial. . Que existen quejas en múltiples esferas y se requieren intervenciones de salud mental que lleven a mejorar la interacción docente-alumno, en aras de mejorar la calidad de la educación.

Ramírez, D`Aubeterre y Álvarez (2010) investigaron la percepción de estresores en función de variables socio-profesionales en docentes de Educación Básica. Los resultados a los que arribaron muestran que los docentes presentan elevados niveles de estrés, pero, contrariamente a lo que esperaban encontrar, la percepción de estresores no se concentró en lo estrictamente educativo, sino que se relacionaron con factores externos como la inseguridad personal, la contaminación ambiental, la indigencia, las políticas del Estado sobre educación o las condiciones físicas de la escuela. Sin embargo, éstos agentes estresores externos pueden ser de tal impacto que tienen un peso significativo en la generación de estrés. Asimismo se encontró que las políticas que el Estado ha querido implementar en el sector educativo, generaron muy alto nivel de preocupación en los docentes, al punto que las perciben entre los aspectos que más les generan estrés.

Extremera et al. (2010) exploraron, en una muestra de profesionales de la enseñanza, la capacidad predictiva de diversos recursos individuales sobre el síndrome de burnout y la

sintomatología asociada al estrés. En líneas generales, los datos revelaron que los maestros con mayor auto-valoración profesional y con expectativas generales positivas, que muestran una tendencia a no pensar excesivamente en sus sentimientos y con alta comprensión de sus estados afectivos, presentan menores niveles de sintomatología asociada al estrés. Estos resultados subrayan el papel de las habilidades emocionales como recursos personales relevantes en la prevención de sintomatología y enfermedades de tipo psicológico, físico y psicosomático. Los niveles excesivos de atención emocional tienen un efecto perjudicial sobre el cansancio emocional y también sobre la sintomatología asociada al estrés.

Carlotto (2010) investigó la relación entre el Síndrome de Burnout (Quemarse), el nivel educacional en que actúa y otras variables laborales. La muestra del estudio ha sido compuesta por 171 profesores de Porto Alegre y región metropolitana (Brasil), siendo 34 de educación infantil, 48 de educación básica, 31 de educación secundaria y 58 de educación universitaria. El resultado obtenido ha identificado que profesores de educación infantil presentan niveles más bajos de desgaste emocional y despersonalización en relación a los demás niveles de educación. Los profesores de secundaria presentan índices más elevados de despersonalización que los de educación infantil y universitaria. Con relación a la realización profesional, los diferentes niveles de actuación profesional se distinguen entre ellos, siendo que los índices más elevados se presentan entre los docentes de educación infantil, seguidos por los de básica y universitaria, siendo el índice más bajo presentado por los profesores de secundaria. Los resultados sugieren acciones diferenciadas de acuerdo con los distintos niveles educacionales de actuación docente.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

Es muy común escuchar a las personas hablar sobre el estrés pero ¿qué es realmente el estrés?

En la actualidad existen diferentes concepciones teóricas para su conceptualización que se pueden agrupar en tres grandes enfoques.

- 1- Los enfoques fisiológicos y bioquímicos, (Oblitas, 2004 citado en Naranjo Pereyra, 2009) se centran en las respuestas orgánicas que se generan en la persona cuando se enfrenta a una situación percibida como amenazante. El eustrés es la respuesta positiva de adaptación ante las situaciones de amenaza, y el distrés sería el fracaso a esta adaptación que se manifiesta en el individuo en sentimientos negativos (Guerrero, 1996, citado en Zavala-Zavala2008) En este primer enfoque, basado en las respuestas, la relevancia le pertenece a los conceptos de estresor (aquello que produce la reacción) y respuesta (cómo se manifiesta), y la posibilidad de considerar al estrés como motivador (eutrés) o como demanda excesiva (distrés).
- 2- Los enfoques basados en el estímulo, categorizan a los estresores como psicosociales y biológicos y, hacen énfasis en factores externos, es decir, en los estímulos y eventos productores de estrés. Éste surge a partir de la evaluación cognitiva que la persona realiza Oblitas (2004 citado en Naranjo Pereyra, 2009). El estrés sería la respuesta psíquica o biológica de un organismo a los agentes provocadores del entorno, a los que denominó estresores. Selye fue pionero en iniciar este enfoque en 1956 cuando propuso su Síndrome General de Adaptación (SAG), que son los diferentes cambios que se producen en el organismo como consecuencia de la presencia de un estresor.
- 3- Los enfoques integradores, consideran que el estrés debe abordarse desde una perspectiva más amplia, dado que en este convergen e interactúan muchas variables. En este sentido Naranjo Pereyra (2009), considera que el estrés es una relación dinámica entre la persona y el ambiente. Esto significa que la persona no es una víctima pasiva del estrés, y que su forma de interpretar los acontecimientos y la manera de valorar sus propios recursos para enfrentarlo, determina en gran parte la magnitud de la experiencia de este. Este enfoque fue propuesto por la psicología cognitiva como una forma de integrar los dos anteriores. Su principal

representante es el Modelo Transaccional de Lazarus, que define al estrés como una relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Lazarus y Folkman (1986 citado en Gutierrez-Santander et al., 2005). Así la novedad que introduce este enfoque es la evaluación que hace el sujeto de la situación, de modo que el resultado de dicha evaluación será lo que determine las respuestas de estrés y no tanto la situación en sí.

En resumen, el primer enfoque pondría el acento en la situación, el segundo en las respuestas de tensión y el integrativo en la interacción entre el individuo y su medio, específicamente en la valoración que el sujeto hace de dicha situación.

Ahora bien, existen diferencias individuales en el modo en que el estrés puede afectar, tanto psicológica como fisiológicamente, a los sujetos. Frente a individuos particularmente vulnerables, existen otros cuyas características los hacen más resistentes a las acciones perjudiciales del estrés. Además, en distintos momentos de la vida, la vulnerabilidad al estrés de un individuo, puede variar. Sandi et al. (2001). Si bien las primeras investigaciones buscaban una relación causal única, entre “exposición a estresores” e “impacto producido”, en las últimas décadas se ha demostrado que estos primeros intentos eran demasiado simples en sus planteamientos. De hecho, según lo plantean (Sandi et al.) las mismas circunstancias adversas experimentadas por un colectivo pueden producir reacciones y efectos variados en distintas personas. Para tomar una situación frecuente como ejemplo, pensemos en los períodos de examen. Mientras algunas personas desarrollan una ansiedad anticipatoria los días previos al mismo, otras personas únicamente se alteran de forma significativa el día de la prueba, y algunas otras personas, no llegan a presentar ninguna manifestación de ansiedad, ni antes ni durante el examen.

Esta realidad se ha confirmado en estudios experimentales realizados, tanto en animales como en humanos, lo que permite plantear la existencia de diferencias individuales en la vulnerabilidad y la resistencia frente al estrés. (Sandi et al.)

No todas las personas reaccionan de la misma forma al estrés. Lazarus y Folkman (1986 citado en Gutierrez- Santander et al., 2005) definen al afrontamiento como un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales, constantemente cambiantes, que lleva a cabo el individuo para hacer frente al estrés, es decir, para tratar con las

demandas externas o internas generadoras del estrés que son evaluadas como desbordantes de los recursos del individuo.

Según Folkman, Lazarus, Gruen y De Longis (1986), diferentes sucesos de la vida pueden causar estrés y provocar un desequilibrio emocional. El estrés se presenta cuando la persona identifica una situación como amenazante, cuya magnitud excede sus propios recursos de afrontamiento, poniendo en peligro su bienestar.

De esta manera existen dos procesos: 1) una valoración cognitiva del acontecimiento: la persona valora si la situación puede dañarla o beneficiarla. 2) un proceso de afrontamiento: la persona estima lo que puede hacer para enfrentar la situación, o no.

Los autores mencionados encontraron que los tipos de afrontamiento varían de acuerdo a lo que las personas estimen que está en juego y de los recursos de cambio que poseen. Si se consideraban capaces de modificar la situación dando énfasis al aspecto cognitivo, usaban revalorizaciones positivas y un plan de solución; si consideraban que eran incapaces de cambiar la situación, acentuaban las respuestas emocionales, utilizando estrategias de distanciamiento o evitación.

3.1 EUSTRÉS, DISTRÉS Y NIVEL ÓPTIMO DE ESTRÉS

Neidhardt et al., (1989 citado en Naranjo Pereyra, 2009) mencionan que el doctor Hans Selye, experto en temas del estrés, lo definía como la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo. Un estrés excesivo debido a un estímulo grande, puede conducir a la angustia, provocando distrés. Se rompe así la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. Por otra parte, el término eustrés, se utiliza para definir la situación en que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto desarrolle su máximo potencial, asociando el estado de eustrés con la claridad mental y condiciones físicas óptimas. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente Neidhardt et al. (1989, citado en Naranjo Pereyra 2009) definen al estrés como: “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o una menor capacidad para superar esas situaciones”. (p. 17).

Cualquier demanda, sea física, psicológica o emocional, positiva o negativa, provoca una respuesta biológica del organismo, idéntica y estereotipada que corresponde a

unas secreciones hormonales responsables de las reacciones al estrés. De esto se desprende que tanto una emoción agradable, producto de una buena noticia, como una desagradable, son causa de estrés. La mayoría de las veces, las respuestas del organismo se realizan en armonía y sin consecuencias, porque están adaptadas a las normas fisiológicas de la persona. Se trata del buen estrés o eustrés. Otras veces las respuestas exigidas por una demanda intensa y prolongada, agradable o desagradable, superan las capacidades de resistencia y adaptación del organismo. En este caso hablamos de mal estrés o distrés.

Naranjo Pereira (2009) señala que el buen estrés es todo aquello que causa placer o que resulta estimulante, alentador, fuente de bienestar, felicidad o de equilibrio y, que la persona hace en armonía consigo misma y con su medio. Ejemplos del buen estrés son la alegría, el éxito, el afecto, el trabajo creativo, etc. El mal estrés, en cambio, es todo lo que la persona hace en contradicción consigo misma o su ambiente, todo aquello que disgusta o causa desequilibrio, alteraciones psicósomáticas y enfermedades de adaptación. Son ejemplos de mal estrés la tristeza, el fracaso, las malas noticias, las presiones, la enfermedad, etc.

El tipo de estrés depende también de cómo se reciben e interpretan los acontecimientos, dado que una misma situación puede significar un mal estrés para una persona y un buen estrés para otra. Lo que importa es la forma como se percibe el suceso (Sandi et al., 2001).

En cuanto al nivel óptimo de estrés, Bensabat (1987 citado en Naranjo Pereira, 2009) señala que éste se refiere a la dosis de estrés biológicamente necesaria para que la persona se desempeñe de manera armónica. El estrés es parte de la vida por ser la consecuencia de las actividades de las personas. Pero si la dosis de estrés no es la óptima, se convierte en distrés y exige una adaptación particular del organismo, tanto en el aspecto biológico como el físico y el psicológico.

Cuando la persona funciona por debajo del nivel óptimo de estrés, el organismo está poco solicitado y esto se traduce en enojo y fatiga. Por el contrario, cuando se funciona por encima del nivel óptimo, el organismo se encuentra agotado por el cansancio, superestimulado, sometido a una adaptación excesiva que exige una importante secreción de hormonas de adaptación (adrenalina y cortisona) que provocarán efectos secundarios y alteraciones metabólicas y orgánicas.

3.2 FASES DEL ESTRÉS

Habitualmente, el estrés no aparece de forma repentina, sino que desde que se inicia hasta que alcanza su máximo efecto, atraviesa tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento (Megalosa, 1995 citado en Naranjo Pereyra, 2009).

- **Fase de alarma.-** Caracterizada por la liberación de hormonas. Se movilizan los sistemas defensivos del organismo para lograr la adaptación y afrontar la situación de estrés. Sólo cuando la barrera estresante supera a la persona y esta se da cuenta de que sus fuerzas no son suficientes, se toma conciencia del estrés existente, lo cual la sitúa en la fase de alarma.
- **Fase de resistencia.-** La activación hormonal sigue siendo elevada. El organismo llega al clímax en el uso de sus reservas, al reaccionar ante una situación que lo desestabiliza, porque el estrés se prolonga más allá de la fase de alarma. La persona empieza a tomar conciencia de que está perdiendo mucha energía y su rendimiento es menor, lo cual la hace tratar de salir adelante, pero no encuentra la forma, por lo que esta situación se convierte en un círculo vicioso.
- **Fase de agotamiento.-** Se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, que pueden aparecer por separado o simultáneamente. La fatiga incluye un cansancio que no se restaura con el sueño nocturno, y generalmente va acompañada de nerviosismo, irritabilidad tensión e ira. Respecto de la ansiedad, la persona la vive frente a una diversidad de situaciones que normalmente no se la producirían, y, no sólo frente al agente estresante. En cuanto a la depresión, la persona no logra encontrar placenteras sus actividades, sufre de insomnio, sus pensamientos son pesimistas y los sentimientos hacia sí misma son negativos. (Sandi et al., 2001)

3.3 LA RESPUESTA AL ESTRÉS

Como se mencionó anteriormente, existen tres fases en la respuesta al estrés: alarma, resistencia y agotamiento.

La alarma, se produce cuando el cerebro percibe un factor causante de estrés. Inmediatamente, el cerebro envía un mensaje a la glándula pituitaria, que segrega una hormona que induce a otras glándulas a producir adrenalina. Así, todo el organismo se pone en un estado general de alerta, que se caracteriza por la aparición de las

siguientes señales: pulso rápido, aumento de la sudoración, corazón que palpita fuertemente, estómago contraído, brazos y músculos de las piernas en tensión, respiración entrecortada y rápida, dientes apretados, entre otros. Estos síntomas indican que la persona está preparada para enfrentar un peligro o amenaza, sea real o imaginaria. No obstante, este estado es pasajero y reservado para reaccionar ante situaciones extremas, dado que el organismo no podría mantenerlo como estado duradero. (Neidhardt et al., 1989 citado en Naranjo Pereira, 2009).

Megalosa (1995 citado en Naranjo Pereira, 2009) explica la fisiología del estrés refiriendo que todas las señales de alarma que llegan al cerebro, son enviadas al hipotálamo, situado en el centro de la masa cerebral, quien lo transmite a todo el organismo por vía nerviosa y sanguínea.

Por vía nerviosa, los estímulos producidos por el hipotálamo alteran el funcionamiento de los órganos y de las glándulas suprarrenales, que aumentan la secreción de adrenalina y noradrenalina, que pasan a la sangre y producen alteraciones en todo el organismo.

En cuanto a la vía sanguínea, el hipotálamo estimula a la hipófisis que comienza a segregar corticotropina (ACTH u hormona del estrés), la cual hace que las glándulas suprarrenales produzcan cortisona, con consecuentes efectos sobre el organismo.

Además de las respuestas físicas, existen otras respuestas ante el estrés. Neidhardt et al., (1989 citado en Naranjo Pereira, 2009) las categorizan en dos grupos: las psíquicas y las de conducta.

Las repuestas psíquicas más generalizadas son: incapacidad para concentrarse; dificultad para tomar decisiones; pérdida de la confianza en sí mismo; irritabilidad; preocupaciones y ansiedad; temores irracionales, etc.

El estrés generalmente viene acompañado de emociones como exaltación, depresión o ira, de una intensidad variable.

En cuanto a las respuestas de conducta, algunas de ellas son: aumento en el uso de medicamentos, tics nerviosos, distracción, proclividad a los accidentes, comer en exceso o falta de apetito, dormir demasiado o insomnio, aumento en el consumo de alcohol o drogas, impulsividad y agresividad.

Así mismo, Megalosa (1995 citado en Naranjo Pereira, 2009) sitúa las respuestas al estrés en tres grandes categorías: cognitivas, emotivas y conductuales, explicadas a continuación.

- Área cognitiva (pensamientos e ideas)
La persona tiene dificultad para permanecer concentrada en una actividad. La memoria se reduce. Los problemas se resuelven de manera impredecible. La persona se siente incapaz de evaluar acertadamente una situación presente y tampoco puede acertar a proyectarla en el futuro. La manera de pensar se presenta desorganizada.
- Área emotiva (sentimientos y emociones)
La persona tiene dificultad para mantenerse relajada tanto física como emotivamente. Aparecen rasgos como la impaciencia, la intolerancia, el autoritarismo y la falta de consideración por otras personas. Aumenta el desánimo y descende el deseo de vivir. La autoestima se ve afectada por pensamientos de incapacidad y de inferioridad.
- Área conductual (actitudes y comportamientos)
En el lenguaje se experimenta incapacidad para dirigirse oralmente a un grupo de personas de forma satisfactoria, puede darse tartamudez y falta de fluidez verbal. Falta de entusiasmo hacia aficiones favoritas, ausentismo laboral, aumento del consumo de tabaco, alcohol u otras drogas. Los patrones de sueño se alteran (insomnio o necesidad extrema de dormir).
A nivel de las relaciones interpersonales aumenta la tendencia a la sospecha, a culpar a otras personas o atribuirles responsabilidades propias.
Así mismo pueden aparecer reacciones extrañas, tics e incluso ideas suicidas.
Frecuentemente se observa dificultades en las capacidades cognitivas como pérdida de memoria y dificultad para concentrarse.
Otras reacciones comunes de la persona sometida a estrés son la frustración y ansiedad, esta última se manifiesta en preocupación, tensión y temor por el futuro. Megalosa (1995 citado en Naranjo Pereira,2009) sostiene que la ansiedad es una de las más peligrosas manifestaciones del estrés. En cuanto a la depresión la considera como uno de los riesgos terminales del estrés.

3.4 CAUSAS DEL ESTRÉS

Cualquier situación que la persona perciba como una demanda o amenaza que exija un rápido cambio, es productora de estrés. No obstante, hay que recordar que no todos los factores estresantes son negativos.

Existen, en general, dos grandes fuentes de estrés:

- 1) Los agentes estresantes provenientes de circunstancias externas como del ambiente, la familia, el trabajo y el estudio, entre otras.
- 2) El estrés producido por la persona misma, es decir, por sus propias características de personalidad y por su forma particular de enfrentar y solucionar los problemas.

Por otra parte, los factores de estrés pueden ser desconocidos, subestimados, inconscientes y descubiertos solamente después de un análisis. La frustración, estar pendiente constantemente de un asunto, el temor, el recelo, el sentimiento de insatisfacción, la ausencia de motivación, etc., son otras causas inconscientes que generan una tensión psicológica constante (Bensabat, 1987 citado en Naranjo Pereira, 2009).

Autores como Friedman y Rosenman (citado en Melgosa, 1995) establecieron la distinción entre tres tipos de personalidades a las que denominaron Tipo A, B o C, que desempeñan un papel importante frente a las situaciones estresantes.

El tipo A es extrovertido y corresponde a las personas que exteriorizan su respuesta al estrés mediante reacciones excesivas. Cualquier contrariedad se traduce en irritabilidad y reacciones desproporcionadas en relación al factor estresante.

Este tipo de personalidad corresponde a personas impulsivas que viven en constante tensión; son perfeccionistas, siempre se conducen con prisa, viven pendientes del reloj, son impacientes y tienen dificultades para relajarse.

Las personas de tipo A están más predisuestas a la patología cardiovascular, hipertensión arterial, angina de pecho, infarto del miocardio y hemorragia cerebral. También tienen más predisposición a padecer úlceras gastroduodenales y obesidad, generalmente por compensación alimentaria de las frustraciones y el nerviosismo.

Conductas típicas de la personalidad tipo A son el movimiento constante, la impaciencia, expresión facial tensa, se quejan con frecuencia, conversación rápida y de alto volumen, respuesta rápida y breve con interrupciones a su interlocutor.

La persona con el tipo de personalidad C, por el contrario, es introvertida y obsesiva. Corresponde a la persona que interioriza su reacción al estrés. En apariencia son resignadas y apacibles, pero es una falsa calma, pues sufren en silencio.

Las personas del tipo C están más predispuestas a la depresión nerviosa, a los reumas, a las infecciones, a la alergia y generalmente presentan disminución de las defensas inmunitarias.

El tipo de personalidad B es intermedio y el ideal de comportamiento. Corresponde a la persona que domina de forma natural su estrés, reaccionando con calma y prudencia. Su carácter es optimista. No obstante, es un tipo de personalidad minoritario, dado que en la población son frecuentes los tipos A y B.

Las personas del tipo B son naturalmente las más protegidas. Su conducta es de tranquilidad motriz, calma, expresión facial relajada, risa suave, satisfecha con su situación, rara vez se queja, conversación pausada y a bajo volumen, escucha con atención y espera para responder.

3.5 ESTRÉS LABORAL

Gonzalez Nuñez et al. (2008) considera que los constantes cambios del entorno y la aparición de nuevas tecnologías implican incremento de demanda y nuevos retos a los trabajadores, lo que ocasiona estrés. Éste se produce cuando el individuo percibe que las demandas del entorno, superan sus capacidades para afrontarlas, valorando esta situación como amenazante para su estabilidad. Es decir, cuando se produce un ajuste inadecuado entre la persona y el entorno, lo que puede derivar en “*burnout*”. El *burnout*, también conocido como síndrome de quemarse por el trabajo, es una respuesta al estrés laboral crónico, que ocurre entre los profesionales cuyo objeto de trabajo son personas (por ejemplo, trabajadores de la sanidad, educación, seguridad, etcétera), según lo planteado por Moreno Jiménez (2000).

El *burnout* puede, según refiere Zavala Zavala (2008), interpretarse como una respuesta inadecuada ante una serie de demandas como podrían serlo desde un trabajo monótono y aburrido, hasta requerimientos excesivos de conocimiento, situaciones de no valoración laboral y pobre remuneración, entre otras. Las manifestaciones del *burnout* se evidencian en una serie de síntomas entre los que se destacan:

preocupación, incapacidad para decidir y concentrarse, dolores de cabeza, agotamiento, irritabilidad, depresión, fatiga insomnio, presión arterial alta, etc.

3.6 AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

Naranjo Pereira (2009) señala que el estrés puede controlarse, es decir que la persona puede entrenarse para desarrollar habilidades que lo ayuden a identificar potenciales factores de estrés y modificar reacciones perjudiciales ante él.

Según lo planteado por Sandi et al. (2001) El afrontamiento (en inglés “coping”) se refiere a las conductas que la persona pone en marcha, específicamente, ante situaciones de estrés, para evitar resultar dañados psicológicamente.

El modelo de Lazarus y Folkman (1984, citado en Sandi et al., 2001) incluye como posible conducta de afrontamiento, la realización de dos evaluaciones cognitivas con respecto a las circunstancias adversas en las que se ve inmersa la persona. Primero realiza una *evaluación primaria* acerca del potencial daño o amenaza que puede entrañar la situación estresante. Luego, mediante una *evaluación secundaria*, el individuo evalúa si, dadas las características de la situación y las suyas personales, la situación estresante puede ser cambiada o no, y por lo tanto debe ser aceptada. En función del resultado de las evaluaciones, el individuo pone en marcha:

- **1- estrategias de afrontamiento centradas en el problema:** conductas dirigidas a resolver el problema amenazante o a disminuir su impacto, realizando acciones directas.
- **2- estrategias de afrontamiento centradas en la emoción:** esfuerzos del individuo por reducir las emociones negativas que en él se generan como consecuencia de la exposición al problema amenazante, para lo cual deberá modificar el modo en que interpreta dicha amenaza. En general, ambos tipos de afrontamiento ocurren conjuntamente.

Según Folkman et al., (1986, citado en Sandi et al., 2001) las principales estrategias de afrontamiento son:

- **Confrontación:** consiste en el enfrentamiento directo de la situación, a través del uso de estrategias asertivas que pueden implicar, incluso, cierta carga agresiva. Por ejemplo, hablar con el jefe pidiéndole que reduzca la carga de trabajo impuesta por éste.

- **Escape evitación:** Son conductas opuestas a la confrontación en las que se huye o evita la situación problemática. Por ejemplo, evitar acudir al trabajo, argumentando diversas excusas (razones de salud, problemas personales, etc.), para no tener que interactuar con algún compañero.
- **Planificación:** Implica el análisis de la situación y el consecuente desarrollo de un plan de acción para la resolución del problema. Por ejemplo la elaboración de un proyecto de trabajo para la semana.
- **Búsqueda de ayuda o apoyo social:** Estas estrategias incluyen todo tipo de intentos de búsqueda de consejo, información, ayuda o apoyo en otras personas, tanto del entorno social del sujeto como profesionales de la salud mental. Por ejemplo contarle el problema a un amigo.
- **Distanciamiento:** Incluye pensamientos idealistas o de escape, y conductas dirigidas a tratar de evadirse del problema. Por ejemplo, no pensar en la situación problemática, ir al cine, etc.
- **Aceptación de la responsabilidad:** Asumir el grado de responsabilidad que uno tiene en la situación problemática, o autoinculparse. Por ejemplo pedir disculpas públicas por un fallo cometido.
- **Autocontrol:** Consiste en el intento de control, tanto de las conductas como de las emociones asociadas a la situación estresante. Por ejemplo intentar relajarse antes de contestar un agravio.
- **Reevaluación positiva:** Puede realizarse centrándose en lo positivo que incluya la situación, o en su reinterpretación positiva. Por ejemplo centrarse en el aprendizaje que dejan los errores.

No obstante, el desarrollo de estrategias de afrontamiento no asegura una adaptación óptima a las circunstancias estresantes, dado que en ocasiones las conductas emitidas por el sujeto pueden no ser eficaces para paliar los efectos del estrés, pudiendo incluso llegar a amplificarlos. Sandi et al. (2001). Estos autores clasifican las estrategias de afrontamiento, en función de sus consecuencias, como adaptativas o desadaptativas.

Entre las estrategias clasificadas como desadaptativas, porque no resuelven el problema y aumentan el tiempo de exposición al estresor, destacan:

- **Distanciamiento y escape –evitación.** Por ejemplo cuando el sujeto se evade mentalmente fantaseando o soñando despierto; o acude al consumo de drogas o alcohol.
- **Autoinculpación.** Los casos en los que se asume la responsabilidad en el problema de un modo autopunitivo.
- **Negación total.** No se reconoce la existencia del problema y se actúa como si no hubiera ocurrido.

En cambio, entre las estrategias de afrontamiento positivas o adaptativas, que permiten reducir las alteraciones psicológicas asociadas al estrés, se encuentran:

- **La reevaluación positiva.** Particularmente exitosa al enfrentar problemas generados dentro del ámbito laboral.
- **La aceptación y la utilización del humor** .Estas estrategias ejercen un efecto beneficioso, entre otros, en los problemas de salud.

No obstante, Sandi et al. (2001) insisten en que las distintas estrategias de afrontamiento, por sí mismas, no son ni adaptativas ni desadaptativas, sino que su eficacia dependerá de múltiples factores, como las distintas características de personalidad y las diversas variables del entorno.

Autores como Folkman y Lazarus (1980, citado en Sandi et al.,2001) sostienen que los estilos de afrontamiento son más variables que consistentes y que dicha variabilidad estaría relacionada con el contexto al que se circunscribe cada situación estresante.

- Los contextos laborales favorecerían un afrontamiento centrado en el problema, mientras que los contextos familiares uno centrado en la emoción.
- Las situaciones en que la persona considera que existe un margen de actuación tienden a utilizar un afrontamiento centrado en el problema, mientras que las situaciones no modificables y, que deben ser aceptadas inducen estilos de afrontamiento centrado en la emoción.

Otro factor que parece influir también en la variabilidad en las respuestas de afrontamiento adoptadas es la retroalimentación (feedback) producida por los resultados obtenidos con las estrategias de afrontamiento utilizadas con anterioridad.

Finalmente, la edad es un factor a considerar al estimar el uso de las estrategias de afrontamiento. Los adultos de mediana o avanzada edad usan menos la confrontación de tipo agresivo, el distanciamiento psicológico y el uso de la fantasía. Los jóvenes, en cambio, muestran mayor dependencia de la expresión de las emociones y una búsqueda más activa de información.

Los factores culturales, a su vez, parecen modular la elección de determinadas estrategias de afrontamiento. Es decir una misma estrategia de afrontamiento podrá resultar adaptativa o desadaptativa dependiendo del entorno cultural al que pertenece el sujeto. Por ejemplo, la evitación de conflictos interpersonales, es considerada altamente positiva en sociedades colectivistas.

El género también parece influir en el estilo de afrontamiento adoptado. Las mujeres utilizan más estrategias de búsqueda de apoyo social, centradas en la emoción y de reevaluación positiva, los hombres utilizan generalmente estrategias centradas en el problema.

Finalmente Sandi et al.(2001) sostienen que el estilo de vida de los individuos repercute en la capacidad de afrontamiento al estrés. Así, la salud se encuentra relacionada con los hábitos de conducta practicados asiduamente, así como las redes sociales en la que se encuentra inmerso el sujeto.

Tabla 1. Características de los estilos de vida que promueven enfermedad o salud.

Estilos de vida promotores de ENFERMEDAD	Estilos de vida promotores de SALUD
Utilización limitada de habilidades de afrontamiento Retiro social, timidez, interacciones mínimas Ver los cambios como barreras Percibir pocas elecciones u opciones en la	Capacidad para aprender nuevas habilidades de afrontamiento o modificar antiguas Actitud de apertura y receptividad a los otros Iniciar y dirigir el cambio Percibir y realizar elecciones y opciones

resolución de problemas	en la resolución de problemas
No tener claras metas ni propósitos en la vida	Tener metas y propósitos en la vida
Limitada utilización de recursos para la adaptación	Hacer uso de todo tipo de recursos para adaptarse en la vida
Dependencia de habilidades adquiridas y limitadas	Aumentar las habilidades personales, sociales y de todo tipo
Punto de vista blanco o negro en distintas circunstancias y problemas	Aproximación integradora a las circunstancias y problemas
Aproximación a los problemas con una orientación hacia la crisis	Actitud dirigida a la resolución de problemas o a su prevención
Comportamiento pasivo/reactivo	Comportamiento activo/ con iniciativa
Mínimas actividades de auto-cuidado	Máxima actividades de auto-cuidado
Aislamiento social o débiles vínculos sociales	Fuertes vínculos sociales
Búsqueda de conductas de riesgo para la salud	Evaluación consciente del riesgo de las conductas para la salud
Actitudes pesimista/fatalistas	Actitudes optimistas/esperanzadoras
Emociones comunes de ira/depresión	Conductas reductoras de estrés
Imagen propia negativa, baja autoestima	Locus de control interno
	Imagen propia positiva, alta autoestima

Fuente : adaptado de J.B.Bruhn(1988)

3.7 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

Las consecuencias del estrés se pueden percibir en diferentes dimensiones: personal, laboral y social. Las primeras al ser consideradas normales por su cotidianeidad, generalmente se pasan por alto. Sin embargo, el estrés laboral, si es constante y recurrente, puede constituir un riesgo inminente para la salud.

3.7.1 Signos, síntomas y repercusiones del estrés

En la tabla 2 se visualizan 50 signos y síntomas más comunes del estrés en general según AIS (s/a).

Tabla 2. 50 Efectos del estrés

1. Dolores de cabeza frecuentes, mandíbula apretada, dolor
2. Crujir, rechinar de dientes
3. Tartamudeo
4. Temblores, manos, labios temblorosos
5. Dolor de cuello y espalda, espasmos musculares
6. Mareos, debilidad, vértigo
7. Sonidos que zumban, que estallan
8. Ruborizaciones frecuentes, sudor
9. Pies o manos con sudor o fríos
10. Boca seca, problemas para deglutir
11. Frecuentes resfriados, infecciones y molestias de herpes
12. Erupciones, picaduras, piel de gallina
13. Ataques de alergia inexplicados o frecuentes
14. Dolor de estómago, de pecho; náusea
15. Evacuación excesiva; flatulencias
16. Constipación, diarrea
17. Dificultad de respirar, suspiros
18. Ataques repentinos de pánico
19. Dolores de pecho, palpitaciones
20. Frecuente micción
21. Pobre deseo o desempeño sexual

22. Ansiedad excesiva, preocupación, culpa, nerviosismo
23. Depresión, cambios súbitos en el humor
24. Cólera acrecentada, hostilidad, frustración
25. Apetito incrementado o disminuido
26. Insomnio, pesadillas o sueños inquietantes
27. Dificultad de concentración, pensamientos apresurados
28. Olvido, desorganización, confusión
29. Dificultad de tomar decisiones
30. Problemas para aprender nueva información
31. Sentirse sobrecargado o abrumado
32. Expresiones con voz llorosa, pensamientos suicidas
33. Sentimiento de soledad o desvaloración
34. Poco interés en la apariencia y puntualidad
35. Hábitos nerviosos, jugueteo, sonar los pies
36. Incrementada frustración, irritabilidad y nerviosismo
37. Sobre reacción a pequeñas molestias
38. Número incrementado de pequeños accidentes
39. Comportamiento obsesivo o compulsivo
40. Eficiencia o productividad laboral reducida
41. Pretextos para encubrir un trabajo mal hecho
42. Habla rápida o mascullada
43. Posturas defensivas o de sospecha excesivas
44. Problemas de comunicación o de compartir
45. Alejamiento social y distanciamiento
46. Cansancio constante, debilidad, fatiga
47. Uso de drogas o medicamentos sin receta médica
48. Aumento o disminución de peso sin llevar dieta
49. Aumento en el consumo de cigarrillos, drogas o alcohol
50. Tendencia a las apuestas o compras impulsivas

Fuente: The American Institute of Stress (AIS) (traducción libre)

Tabla 3. Efectos del estrés en los órganos del cuerpo

Órgano del cuerpo	Efectos o manifestaciones
Cabello	El estrés a niveles elevados puede causar excesiva pérdida de cabello así como ciertos tipos de calvicie.
Músculos	Son más notables bajo el estrés los dolores espasmódicos en el cuello y hombros, molestias músculo esqueléticas, dolor en la espalda baja, molestias musculares menores y tics nerviosos.
Tracto digestivo	El estrés puede causar o agravar enfermedades del tracto digestivo incluyendo la gastritis, úlceras estomacales y duodenales, colitis ulcerativa y colon irritable.
Piel	Algunos individuos reaccionan al estrés con brotes de problemas de piel como el eczema o la psoriasis.
Órganos reproductores	El estrés afecta el sistema reproductivo causando desórdenes menstruales y recurrentes infecciones vaginales en las mujeres, así como impotencia y eyaculación prematura en los varones
Pulmones	Los altos niveles de estrés emocional afectan desfavorablemente a individuos con condiciones asmáticas.
Corazón	Las enfermedades cardiovasculares y la hipertensión están vinculadas al estrés acumulado.
Boca	También son síntomas del estrés las úlceras en la boca y la sequedad excesiva.
Cerebro	El estrés dispara los problemas emocionales y mentales como el insomnio, los dolores de cabeza, cambios de personalidad, irritabilidad, ansiedad y depresión.

Fuente: The American Institute of Stress (AIS) (trad. Libre)

3.8 EFECTOS DEL ESTRÉS DOCENTE

Según lo planteado por Zavala Zavala (2008), cuando los estresores que convergen en la organización escolar comienzan a impactar en la personalidad de un docente se inicia el proceso de estrés o malestar docente. Este es proceso es descrito por Del Pozo (2000, citado en Zavala Zavala, 2008) como la aparición de sentimientos de desconcierto e insatisfacción, que surgen por influencia de los factores relacionados con el entorno laboral. Estos sentimientos generan esquemas de inhibición en la actuación con los alumnos y, en general, en toda la actividad educativa. Surge el deseo de solicitar traslados para huir de la situación, pudiendo culminar, con el abandono de la docencia. Sin embargo, ante la imposibilidad del abandono de la profesión, aparece como mecanismo de escape, cuando la situación empieza a ser límite, el absentismo laboral.

Tabla 4: Efectos del estrés docente en una escuela

Absentismo Asuntos familiares, personales, enfermedades somáticas.	Aumento de la rotación del personal Se perciben como cambios, traslados, comisiones.
Menos dedicación al trabajo Práctica del rumor, del chisme, del alarde, de la crítica destructiva, la queja constante.	Deterioro del rendimiento y la productividad Baja productividad pedagógica, administrativa.
Quejas internas y externas Clima laboral e institucional dañados	Necesidad o solicitud de aumento de intervención sindical Conflictos constantes; necesidad de mediación.

3.9 FACTORES DE PROTECCIÓN Y DE VULNERABILIDAD FRENTE AL ESTRÉS

Dado que las personas responden de forma diferente ante los mismos estresores, se busca determinar las fuentes de resistencia y de variación del sujeto al estrés. Al respecto, Kobasa (1982, citado en Moreno Jiménez et al., 2000) plantea el concepto de personalidad resistente o hardiness que está definido por tres dimensiones:

- **Compromiso:** Tendencia a implicarse en todas las actividades de la vida e identificarse con el significado de los propios trabajos. Estas personas poseen las habilidades y el deseo de enfrentarse con éxito a las situaciones de estrés.
- **Control:** Es la disposición a pensar y actuar con la convicción de que se puede intervenir en el curso de los acontecimientos.
- **Reto:** Esta característica permite a los individuos percibir el cambio como una oportunidad para aumentar propias competencias.

La personalidad resistente o hardiness induce a estrategias de afrontamiento adaptativas, a la percepción de potenciales estresores como oportunidades de crecimiento y a la disposición hacia estilos saludables de vida, es decir, a enfrentarse de forma activa y optimista a los estímulos estresantes, percibiéndolos como menos amenazantes.

No obstante otra posible respuesta al estrés es el Burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo. El mismo es conceptualizado como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas del entorno laboral y la devaluación del propio rol profesional Maslach y Jackson (1981 citado en Moreno Jiménez et al, 2000).

Entre los profesionales más castigados por este fenómeno se encuentran los profesores o maestros Kyriacou et al. (1987 citado en Moreno Jiménez et al., 2000).

3.10 PREVENCIÓN DEL ESTRÉS

Naranjo Pereira (2009) señala que para poder prevenir el estrés la persona debe fortalecerse psicológica y físicamente, para enfrentar las inevitables circunstancias de la vida.

Otro factor a tener en cuenta es la actitud que se asuma frente a las situaciones que se enfrentan.

Respecto de las actitudes ante situaciones estresantes, Lazarus y Folkman(1986) sostienen que las personas evalúan los agentes estresores de tres maneras distintas. Puede considerarlo como un daño irreparable ya ocurrido, obstruyendo toda estrategia reparadora. Puede percibirlo como una amenaza, experimentando ansiedad; o puede asumir el agente estresante como un reto, buscando posibles alternativas de solución.

Otros aspectos que se deben tener presentes para prevenir el estrés son: la práctica de ejercicio físico y el reposo, la buena alimentación, el contacto con la naturaleza, el tiempo libre, la planificación del tiempo, objetivos y actividades (Neidhardt. et al.,1989 citado en Naranjo Pereira , 2009).

En cuanto al estrés laboral, según lo planteado por Gonzalez Nuñez et al. (2008) el estrés es inevitable, por lo que hay que manejarlo para tenerlo bajo control. Si no existe control, el estrés puede conducir a una disminución del rendimiento profesional, enfermedad o la muerte. Por este motivo los autores proponen una serie de elementos para manejar los posibles factores estresantes del entorno laboral, entre ellos:

- Ambiente de trabajo positivo, donde se fomente la iniciativa, creatividad.
- Participación en las decisiones.
- Sentido de pertenencia, hacer que los trabajadores se identifiquen con la organización.
- Proporcionar formación, capacitación.
- Aportar retroalimentación.
- Buenas relaciones interpersonales y comunicación.
- Reconocimiento y estimulación por el buen desempeño.

Actualmente el estrés es uno de los factores de mayor riesgo, para el padecimiento de determinadas enfermedades, entre ellas la hipertensión arterial, la diabetes, el hipertiroidismo, el asma, la obesidad, etc.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Objetivo *General*

Evaluar la frecuencia de Estrés Ocupacional, el nivel de Tensión Psicológica y los Recursos de Afrontamiento utilizados en docentes de educación primaria que se desempeñan en escuelas públicas de zonas desfavorables (con ruralidad) y docentes de escuelas públicas céntricas (sin ruralidad).

4.2 *Objetivos Específicos*

- Relacionar la frecuencia de Estrés Ocupacional, el nivel de Tensión Psicológica y los Recursos de Afrontamiento personales.
- Comparar la frecuencia de Estrés Ocupacional, el nivel de Tensión Psicológica y la utilización de Recursos Personales de Afrontamiento entre docentes que se desempeñan en escuelas de zonas desfavorables (con ruralidad) con docentes de escuelas céntricas (sin ruralidad).
- Comparar la frecuencia de Estrés Ocupacional, el nivel de Tensión Psicológica, y la utilización de Recursos Personales de Afrontamiento entre docentes que realizan prácticas asociadas al bienestar con docentes que no realizan dichas prácticas.

4.3 *Hipótesis*

H1. Aquellos docentes que tienen mayor frecuencia de Estrés Ocupacional tenderán a tener mayor nivel de Tensión Psicológica.

H2. Aquellos docentes que tienen mayor frecuencia de Estrés Ocupacional tenderán a tener menor grado de Recursos de Afrontamiento.

H3. Aquellos docentes que tienen alto grado de Tensión Psicológica tenderán a tener menor nivel de Recursos de Afrontamiento.

H4. Docentes que se desempeñan en escuelas de zonas desfavorables (con ruralidad) tenderán a tener mayor frecuencia de estrés Ocupacional, mayor grado de Tensión Psicológica, y menor nivel de Recursos de Afrontamiento en comparación con docentes de escuelas de zonas céntricas (sin ruralidad).

H5. Docentes que llevan a cabo prácticas de bienestar tienden a tener mayor Estrés Ocupacional, menor grado de Tensión Psicológica, y mayor utilización de Recursos de Afrontamiento en comparación con docentes que no llevan a cabo tales prácticas.

H6. Docentes de escuelas que cuentan con recursos de comedor, merienda reforzada y alumnos integrados tenderán a mayor frecuencia de Estrés Ocupacional, mayor grado de Tensión Psicológica y menor nivel de Recursos de Afrontamiento en comparación con docentes de escuelas que no cuentan con dichos recursos.

H7. Docentes de grado tenderán a tener mayor Frecuencia de Estrés Laboral, mayor grado de Tensión Psicológica y menor nivel de Recursos de Afrontamiento en comparación con docentes de los Equipos de Orientación Escolar.

4.4 Relevancia y justificación

Zavala-Zavala (2008) sostiene que, si bien las investigaciones sobre estrés docente en Europa tienen más de treinta años, este fenómeno comienza a percibirse en las realidades latinoamericanas a partir del año 2000. No obstante, los estudios sobre estrés docente en América Latina se encuentran vinculados a trabajos de investigación meramente académica. El estrés docente y su efecto en la salud del personal de educación es un tema desvalorado y poco conocido en varias realidades de Latinoamérica, por lo que no se tienen seguimientos estadísticos relacionados con la salud docente, ni los ministerios de salud o de trabajo lo consideran aún una enfermedad o síntoma profesional. Actualmente muchas dolencias son reportadas por los docentes, y afectan no sólo lo laboral sino que tienen fuerte incidencia en lo familiar (Zavala-Zavala).

Centrándonos en el contexto de nuestro país, (Vargas & Derdoy 2011) señalan que en los últimos diez años, la Argentina atravesó una serie de cambios de magnitud en la vida social, la economía, la cultura, y, en particular, el sistema educativo. El

aumento de la polarización social, la desocupación, y la pobreza por un lado, y el proceso de transformación del sistema educativo, por el otro, fueron factores que generaron nuevas preocupaciones dentro del ámbito escolar.

Las mencionadas autoras consideran que el incremento de la pobreza impuso nuevas exigencias a los directivos, maestros y EOE (Equipos de Orientación Escolar), en la medida que las escuelas han pasado a ocupar un rol fundamental, dado que pese al incremento de la pobreza, se ha producido un aumento de la matrícula escolar. Este incremento supuso la inclusión de nuevos sectores al sistema educativo. Las escuelas se vieron ante la necesidad de dar respuestas a las demandas de sectores sociales tradicionalmente excluidos, con condiciones de vida muy precarias y fuertes dificultades para contribuir a sostener la escolaridad de sus hijos.

Así los diferentes profesionales de la educación, especialmente los que trabajan en contextos sociales desfavorables, como es el caso de las escuelas periféricas de Lomas de Zamora, se encuentran frente a una realidad tan impactante que los obliga a replantear sus formas habituales de abordaje, con un alto costo para la salud, en muchos de ellos.

La participación en este ámbito laboral, en los últimos años, ha motivado el deseo de contribuir en la identificación de estresores asociados con este contexto laboral para impulsar mecanismos de intervención que minimicen sus efectos sobre la salud y tiendan al logro de un desempeño efectivo del rol.

Según lo dispuesto por la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires (DGCyE), los Equipos de Orientación Escolar (E.O.E.), dependientes de la Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social, se desempeñan en los Distritos de todas las Regiones Educativas de la Provincia de Buenos Aires, dentro de las Instituciones Educativas en todos los Niveles y Modalidades. Conformando entre sus acciones la Orientación educacional, social, de aprendizaje, fonoaudiológica y médica. Entre sus responsabilidades se puede destacar la atención, orientación y acompañamiento de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos a efectos de contribuir a la inclusión educativa y social a través del aprendizaje, mediante intervenciones tendientes a

mejorar las trayectorias escolares de los alumnos. Todos los integrantes de los E.O.E deben participar activamente junto a los directivos y docentes de la institución, en la generación de oportunidades educativas. Así mismo deben elaborar y registrar, la historia escolar individual y grupal aportando datos sobre trayectorias, características de la experiencia educativa del grupo o del alumno; producir informes de resultados de las intervenciones; proponer y participar en proyectos pedagógicos y sociales que permitan construir lazos con otras instituciones de la comunidad para la resolución de distintas problemáticas de los alumnos; elaborar estrategias para la integración de alumnos con necesidades educativas especiales y/o para la permanencia escolar, etc. Extraído el 13 de Abril,2011 del sitio Web de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires: <http://www.abc.gov.ar>

4.5 Tipo de estudio o diseño

Se realizó un estudio descriptivo-comparativo, no experimental, transversal, con un abordaje cuantitativo.

4.6 Población

Profesionales en actividad de los EOE (Equipos de Orientación Escolar) y docentes de escuelas primarias públicas, periféricas y céntricas, de Lomas de Zamora.

4.7 Muestra

Se examinó una muestra compuesta por 117 docentes (todas mujeres), con un rango etáreo de 27 a 62 años (Media = 45 años; SD = 8,16) residentes en zona sur del conurbano bonaerense, en su mayoría de las localidades de Lomas de Zamora (43%), Banfield (33%), y Temperley (11%), con un promedio de 12 años (DT= 8,56) que trabaja en el cargo actual, y 8 años promedio (DT= 7,0) de ejercicio en la institución actual.

Se aplicó una técnica de muestreo no-probabilística. Ninguna de los participantes de este estudio recibió compensación económica y todas completaron el cuestionario en forma individual. Si bien recibieron información acerca de los objetivos generales del estudio, no se

les informó respecto a las hipótesis del estudio, y se las invitó a participar en forma voluntaria.

4.8 Técnicas e instrumento para la recolección de datos

Para esta investigación se utilizó un cuestionario autoadministrado compuesto por:

- Cuestionario de datos socio-demográficos y socio-laborales (construido ad-hoc para la presente investigación).
- Inventario de Estrés Ocupacional (OSI, de Osipow y Spocane, 1987; adaptación Schmid et al., 2003) Este inventario ha sido desarrollado para: 1) elaborar medidas genéricas de estresores ocupacionales que se puedan aplicar a través de diferentes niveles y ambientes ocupacionales y 2) proveer medidas para un modelo teórico integrado que une las fuentes de estrés percibidas en el ambiente de trabajo, la tensión psicológica experimentada por los individuos como resultado de los estresores ocupacionales percibidos, y los recursos de afrontamiento disponibles para combatir los efectos de los estresores y aliviar la tensión.

El inventario está constituido por 140 ítems, cada uno con una escala tipo Likert de 5 puntos (nunca, algunas veces, a menudo, muy a menudo y siempre) que evalúa la frecuencia con la cual el ítem se aplica al evaluado. Comprende tres dimensiones o dominios del estrés ocupacional: estresores ocupacionales, tensión psicológica y recursos de afrontamiento, por lo que constituye una medida concisa del estrés ocupacional (Schmidt et al., 2003 citado en Leibovich de Figueroa & Schmidt). El dominio de estresores ocupacional se mide a través de seis subescalas que conjuntamente se denominan *Cuestionario de Roles Ocupacionales* (ORQ). Estas subescalas son: □ *Sobrecarga ocupacional (RO)*: mide el grado en que las demandas ocupacionales exceden los recursos (personales y del lugar de trabajo) y el grado en que el individuo es capaz de cumplir con la carga esperada en el trabajo □ *Insuficiencia del rol (RI)*: mide el grado en que el entrenamiento, la educación, las habilidades y la experiencia del individuo están ajustadas a los requerimientos del trabajo □ *Ambigüedad del rol (RA)*: mide el grado en que las prioridades, expectativas y criterios de evaluación, en su lugar de trabajo, son claros para el individuo □ *Fronteras del rol (RB)*: mide el grado en que el individuo experimenta demandas de rol y lealtades conflictivas en su ambiente de trabajo □ *Responsabilidad (R)*: mide el grado en que la persona tiene o siente que tiene una gran responsabilidad sobre el desempeño o el bienestar de otros en el trabajo □ *Ambiente físico*

(PE): mide el grado en que el individuo está expuesto a altos niveles de toxicidad ambiental o a condiciones físicas extremas *El Cuestionario de Tensión Personal* (PSQ) es una medida del dominio de tensión psicológica y comprende cuatro subescalas: □ *Tensión vocacional (VS)*: mide el grado en que el individuo tiene problemas con la calidad de su trabajo. También mide actitudes hacia el trabajo □ *Tensión psicológica (PSY)*: mide el grado en que la persona experimenta problemas psicológicos y/o emocionales □ *Tensión interpersonal (IS)*: mide el grado en que la persona percibe disrupción en las relaciones interpersonales □ *Tensión física (PHS)*: mide el grado en que el individuo expresa quejas sobre enfermedades físicas o malos hábitos de autocuidado Los recursos de afrontamiento constituyen el tercer dominio del OSI, cubierto por cuatro subescalas que conforman el *Cuestionario de Recursos Personales* (PRQ): □ *Recreación (RE)*: mide el grado en que el individuo hace uso, y obtiene placer y relajación de actividades recreativas regulares □ *Autocuidado (SC)*: mide el grado en que el individuo practica regularmente actividades personales que reducen o alivian el estrés crónico □ *Soporte Social (SS)*: mide el grado en que la persona siente apoyo y ayuda por parte de los demás □ *Afrontamiento racional/cognitivo (RC)*: mide el grado en que la persona posee y usa habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo.

4.9 Análisis Estadístico:

Los datos fueron cargados y procesados mediante el paquete estadístico *SPSS 18* (en español). Se realizó un contraste de hipótesis sobre la normalidad de las variables estudiadas mediante un análisis de Shapiro Wilks.

TABLA 5: RANGO, MEDIO Y DT, PRUEBA DE NORMALIDAD, Y CONFIABILIDAD DEL OSI

<i>Variables</i>	<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Estadístico</i>		
				<i>Shapiro-Wilk</i>	<i>Sig.</i>	<i>Alfa</i>
F1.Sobrecarga ocupacional	7-36	20,43	6,634	,982	,125	.84
F2.Insuficiencia del rol	1-28	14,37	6,674	,975	,028	.82
F3.Ambigüedad del rol	0-26	12,68	5,990	,981	,095	.78

F4.Fronteras del rol	0-26	12,97	5,884	,977	,043	.81
F5.Responsabilidad	4-30	16,46	5,494	,975	,029	.82
F6.Ambiente físico	0-32	11,62	7,951	,955	,001	.82
1. Roles Ocupacionales	0-143	88,52	22,350	,981	,106	.84
<hr/>						
F1.Tensión vocacional	0-28	9,93	5,224	,964	,004	.83
F2.Tensión psicológica	1-30	13,36	6,035	,957	,001	.78
F3.Tensión interpersonal	4-35	15,88	5,470	,980	,079	.89
F4.Tensión física	0-36	13,93	7,972	,975	,028	.82
2. Tensión Personal	11-118	53,33	18,899	,985	,236	.83
<hr/>						
F1.Recreación	5-34	14,97	5,494	,937	< ,001	.90
F2.Autocuidado	2-38	16,24	7,281	,937	< ,001	.83
F3.Soporte Social	5-40	28,02	7,524	,950	< ,001	.80
F4.Afrontamiento racional/cognitivo	8-38	23,00	6,742	,986	,255	.85
3. Recursos Personales	38-137	82,22	20,166	,986	,261	.86
<hr/>						

Debido a los valores obtenidos, puede asumirse una distribución asimétrica en 10 (58%) de las 17 pruebas efectuadas. En consecuencia, se decidió llevar a cabo análisis estadísticos no paramétricos mediante un test de U de Mann-Whitney o H de Kruskal Wallis para comparar grupos y, coeficiente Rho de Spearman para correlacionar (ver Tabla 3). El nivel de confiabilidad interna de los tres instrumentos medidos mediante el alfa de Cronbach (por encima de 60), muestran un nivel alto.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Caracterización de la muestra

TABLA 6: CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS (N= 117)

<i>Variables</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Estado civil		
Casada	70	59,8
Soltera	27	23,1
Separada/Divorciada	20	17,1
Hijos		
Con hijos	82	70,1
Sin hijos	35	29,9
Localidad		
Lomas de Zamora	51	43,6
Otros	14	42,0
Banfield	39	33,3
Temperley	13	11,1
Convive con		
Con Pareja e hijos	57	48,7
Con otros	43	36,8
Con pareja	9	7,7
No convive	8	6,8
Sostén de familia		
Si	73	62,4
No	44	37,6
Único sueldo (no comparte con nadie)	30	25,6
Segundo sueldo (comparte pero su sueldo no es la mayor entra)	25	21,4
Primer sueldo (comparte pero su sueldo es la mayor entrada)	19	16,2
Nivel de Educación		
Terciario completo	56	47,9
Universitario incompleto/en curso	14	12,0
Universitario completo	39	33,3

La mayoría está casada (60%), convive con su pareja e hijos (48%), su sueldo es el sostén de su familia (62%) pero no lo comparte con nadie (25%), y tiene un nivel de educación terciario (48%) (ver Tabla 6).

TABLA 7 : CARACTERÍSTICAS LABORALES (N= 117)

<i>Variables</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Zona		
Desfavorable (ruralidad)	54	46,2
Céntrica (sin ruralidad)	63	53,8
Recursos (escuela)		
Alumnos integrados	59	50,4
Comedor	46	39,3
Merienda reforzada	12	10,3
Remuneración (mensual, en pesos)		
De 1000 a 2000	3	2,6
De 2000 a 3000	15	12,8
De 3000 a 5000	68	58,1
De 5000 a 10000	31	26,5
Cargo		
Docente de grado	57	48,7
E.O.E.	60	51,3
Relación laboral		
Titular	98	83,8
Suplente	15	12,8
Previsional	4	3,4
Tamaño de la organización		
De 16 a 50 trabajadores	84	71,8

Más de 50 trabajadores	33	28,2
Interrupción		
No	82	70,1
Si	35	29,9
Situación de Estrés		
Ninguna	82	70,1
1-2	20	17,1
Más de 2	15	12,8
Situación de Estrés		
Sí	50	42,7
No	67	57,3

El 53% ejerce la docencia en zona céntrica (sin ruralidad), trabajan con alumnos integrados (50%), tiene un salario entre 3000 a 5000 mensual (26%), pertenecen a EOE (83%), el 83% es docente titular, el tamaño de la organización es de 16 a 50 trabajadores (28%), y el 70% nunca interrumpió su actividad laboral y quien lo hizo tuvo entre una o dos interrupciones (17%). (Ver Tabla 7).

5.2 Correlaciones entre variables del OSI

TABLA 8: CORRELACIONES ENTRE TENSION PERSONAL Y ROLES OCUPACIONALES

Variables	F1.	F2.	F3.	F4.	Tensión
	T.Vocacional	T.Psicológica	T.Interpersonal	T. Física	Personal
<i>F1.S. Ocupacional</i>	,219*		,345***	,289**	,348***
<i>F2.Insuficiencia del rol</i>	,402***				,190*
<i>F3.Ambigüedad del rol</i>	,516***		,244**	,262**	,418***

<i>rol</i>				
<i>F4.Fronteras del rol</i>	,529***	,237*	,192*	,372***
<i>F5.Responsabilidad</i>		,254*		,184*
<i>F6.Ambiente físico</i>			,334**	,205*
<i>Roles Ocupacionales</i>	,473***	,323***	,368**	,495***

Nivel de Sig. * < .05; ** < .01; *** < .001. (todas evaluadas a una cola).

Se correlacionaron los Roles Ocupacionales y Tensión Personal mediante el coeficiente *Rho* de Spearman. La H1 era que la frecuencia de Roles Ocupacionales correlacionaría positiva y significativamente con el nivel de Tensión Personal, lo cual se confirmó (*Rho* = .49, Sig. < 0,001). Además, 22 (62%) de las 35 correlaciones dieron resultados significativos, esto es, Sobrecarga Ocupacional, Ambigüedad del rol, y Fronteras del rol fueron los roles que tendieron a mostrar mayor grado de Tensión vocacional, Tensión Interpersonal y Tensión Física (ver Tabla 8).

TABLA 9: CORRELACIONES ENTRE RECURSOS PERSONALES Y ROLES OCUPACIONALES

<i>Variabes</i>	F3.				
	F1. Recreación	F2. Autocuidado	Soporte Social	F4. A R/C	Recursos Personales
<i>F1. S. Ocupacional</i>	-,298**	-,209*	-,370***	-,182*	-,358***
<i>F2. Insuficiencia del rol</i>	-,223*		-,186*	-,184*	-,209*
<i>F3. Ambigüedad del rol</i>	-,274**	-,246**	-,338**	-,293**	-,376***
<i>F4. Fronteras del rol</i>	-,304**	-,225*	-,234*	-,328***	-,344***
<i>F5. Responsabilidad</i>					
<i>F6. Ambiente físico</i>					

Roles Ocupacionales **-,335***** **-,188*** **-,284**** **-,265**** **-,338*****

* .< .05; ** < .01; *** < .001. (todas evaluadas a una cola).

Se correlacionaron los Roles Ocupacionales y Recursos Personales mediante el coeficiente *Rho* de Spearman. La H2 era que la frecuencia de Roles Ocupacionales correlacionaría negativa y significativamente con el grado de Recursos Personales, lo cual se confirmó (*Rho* = .33, Sig. < 0,001). Además, 24 (68%) de las 35 correlaciones dieron resultados significativos, esto es, Sobrecarga Ocupacional, Insuficiencia del rol, y Ambigüedad del rol, fueron los roles que tendieron a mostrar menor grado de Recreación, Autocuidado, Soporte Social y Afrontamiento racional/cognitivo (ver Tabla 9).

TABLA 10: CORRELACIONES ENTRE TENSION PERSONAL Y RECURSOS PERSONALES

<i>Variables</i>	<i>F1.</i>	<i>F2.</i>	<i>F3.</i>	<i>F4.</i>	<i>Tensión Personal</i>
	<i>T.Vocacional</i>	<i>T.Psicológica</i>	<i>T.Interpersonal</i>	<i>T. Física</i>	
<i>F1. Recreación</i>				- ,342***	-,288**
<i>F2. Autocuidado</i>	-,264**		-,226*	- ,482***	-,415***
<i>F3. Soporte Social</i>	-,393***		-,236*	-,206*	-,306**
<i>F4. A C/R</i>	-,408***			- ,364***	-,401***
Recursos Personales	-,426***		-,313**	- ,476***	-,504***

* .< .05; ** < .01; *** < .001. (todas evaluadas a una cola).

Se correlacionó Tensión Personal y Recursos Personales mediante el coeficiente *Rho* de Spearman. La H3 era que el Nivel de Recursos Personales correlacionaría negativa y significativamente con el nivel de Tensión Personal, lo cual se confirmó ($Rho = 50$, Sig. < 0,001). Además, 17 (68%) de las 25 correlaciones dieron resultados significativos, esto es, docentes que muestran Autocuidado, Soporte Social, y Afrontamiento racional/cognitivo tendieron a mostrar menor grado de Tensión Vocacional, Interpersonal y Física (ver Tabla 10).

5.3 Comparaciones entre zonas en las variables del OSI

TABLA 11: COMPARACIONES ENTRE ZONA EN LAS VARIABLES DEL OSI

<i>Variables OSI</i>	<i>Grupo*</i>				<i>U de</i>	<i>Mann-Whitney</i>	<i>z</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Desfavorable</i>		<i>Céntrica</i>					
	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>				
F1.Sobrecarga ocupacional	19,65	6,57	21,10	6,66	1435,500	1,45	,146	
F2.Insuficiencia del rol	15,20	6,51	13,65	6,77	1487,000	1,17	,241	
F3.Ambigüedad del rol	13,70	5,58	11,79	6,22	1368,000	1,82	,068	
F4.Fronteras del rol	13,72	5,04	12,32	6,48	1462,000	1,31	,190	
F5.Responsabilidad	15,85	4,70	16,98	6,07	1524,000	0,97	,332	
F6.Ambiente físico	13,78	7,72	9,78	7,73	1204,000	2,72	,006	
Roles Ocupacionales	91,91	22,56	85,62	21,92	1354,000	1,89	,058	
F1.Tensión vocacional	10,13	4,67	9,76	5,68	1605,000	0,52	,599	
F2.Tensión psicológica	12,55	4,83	14,05	6,85	1419,000	1,39	,164	
F3.Tensión interpersonal	15,78	4,93	15,97	5,93	1670,000	0,17	,865	
F4.Tensión física	14,00	7,09	13,87	8,71	1629,000	0,39	,694	
Tensión Personal	53,43	16,45	53,25	20,89	1696,000	0,02	,978	
F1.Recreación	15,30	5,40	14,68	5,60	1588,500	0,61	,538	
F2.Autocuidado	15,63	6,79	16,76	7,68	1536,000	0,90	,366	

F3.Soporte Social	27,98	7,69	28,05	7,43	1691,000	0,05	,956
F4. A C/R	22,52	6,03	23,41	7,31	1537,500	0,89	,371
Recursos Personales	81,43	18,68	82,90	21,48	1659,000	0,23	,818

* Grupo: Zona Desfavorable n= 54 y Céntrica n= 63

Se compararon los tres instrumentos: Roles Ocupacionales, Tensión Personal y Recursos Personales mediante estadística no paramétrica (*U* de Mann-Whitney). La H4 era que docentes de zonas rurales tienden a tener mayores Roles Ocupacionales, mayor grado de Tensión Personal, y menor Recursos Personales en comparación con docentes de zona no rural (céntrica), lo cual no se confirmó (ver Tabla 11).

5.4 Comparaciones entre prácticas de bienestar en las variables del OSI

TABLA 12: COMPARACIONES ENTRE PRACTICAS DE BIENESTAR EN LAS VARIABLES DEL OSI

<i>Variables OSI</i>	<i>Practicas de Bienestar</i>				<i>U de</i>	<i>Mann-Whitney</i>	<i>z</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Con Prácticas</i>		<i>Sin Prácticas</i>					
	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>				
F1.Sobrecarga ocupacional	19,20	6,18	22,26	6,91	1189,500		2,53	,011
F2.Insuficiencia del rol	13,89	6,76	15,09	6,55	1464,500		1,00	,315
F3.Ambigüedad del rol	12,83	5,99	12,45	6,03	1550,000		0,52	,597
F4.Fronteras del rol	12,63	5,88	13,47	5,91	1514,500		0,72	,467
F5.Responsabilidad	15,54	5,16	17,83	5,73	1306,500		1,80	,059
F6.Ambiente físico	12,09	8,40	10,94	7,25	1576,000		0,38	,701
Roles Ocupacionales	86,17	22,50	92,02	21,89	1424,500		1,22	,220
F1.Tensión vocacional	9,59	5,22	10,45	5,23	1519,000		0,70	,482
F2.Tensión psicológica	13,90	6,43	12,57	5,37	1583,500		0,21	,830

F3.Tensión interpersonal	15,27	5,53	16,79	5,29	1352,500	1,63	,103
F4.Tensión física	12,54	7,94	16,00	7,63	1209,500	2,42	,015
Tensión Personal	50,44	18,35	57,64	19,06	1250,000	2,19	,028
F1.Recreación	16,13	5,89	13,23	4,34	1184,000	2,56	,010
F2.Autocuidado	18,37	7,56	13,06	5,53	841,500	4,47	< .001
F3.Soporte Social	28,74	6,73	26,94	8,53	1481,000	0,91	,361
F4. A C/R	24,61	6,31	20,60	6,70	1105,500	3,00	,003
Recursos Personales	87,86	19,51	73,83	18,26	993,000	3,62	< .001

* Con prácticas de bienestar n= 70; Sin prácticas de bienestar n= 47

Se compararon los tres instrumentos: Roles Ocupacionales, Tensión Personal y Recursos Personales mediante estadística no paramétrica (*U* de Mann-Whitney). La H5 era que docentes que llevan a cabo prácticas de bienestar tendrían más frecuencia de Roles Ocupacionales, menor grado de Tensión Personal, y más Recursos Personales en comparación con docentes que no llevan a cabo prácticas de bienestar, lo cual se confirmó sólo para las variables Tensión Personal ($z = 2,19$, Sig.= .028) y Recursos Personales ($z = 3,62$; Sig. < .001).

Asimismo, el grupo de docentes que tienen prácticas de bienestar tendió a puntuar más bajo en Sobrecarga ocupacional (RO) (Sig.= 0,011), como así también baja Tensión física (TP) (Sig.= 0,015), alta Recreación (Sig.= 0,01), alto Autocuidado (Sig. < 0,001), y alto Afrontamiento racional/cognitivo (Sig.= 0,003) (RP), en comparación con quienes no realizan prácticas de bienestar (ver Tabla 12).

TABLA 13: COMPARACIONES ENTRE ZONA EN LAS VARIABLES DEL OSI

	<i>Recursos</i>	
	<i>Merienda</i>	<i>Alumnos</i>

<i>Variables OSI</i>	<i>Comedor</i>		<i>Reforzada</i>		<i>Integrados</i>		<i>X2</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>		
F1.Sobre. ocupacional	18,78	6,47	20,50	5,50	21,69	6,78	6,67	,036
F2.Insuficiencia del rol	15,04	6,72	14,75	7,09	13,76	6,60	0,73	,693
F3.Ambigüedad del rol	13,20	5,72	9,67	6,09	12,88	6,09	3,48	,176
F4.Fronteras del rol	13,63	5,20	11,67	5,77	12,71	6,41	1,38	,501
F5.Responsabilidad	15,41	4,69	13,75	5,52	17,83	5,75	7,52	,023
F6.Ambiente físico	14,09	7,98	11,33	7,25	9,76	7,65	7,37	,025
Roles Ocupacionales	90,15	22,95	81,67	24,92	88,64	21,46	1,55	,460
F1.Tensión vocacional	10,17	4,79	6,83	4,52	10,37	5,53	4,54	,103
F2.Tensión psicológica	12,56	4,90	14,33	6,02	13,78	6,79	1,74	,419
F3.Tensión interpersonal	15,50	4,96	12,67	5,74	16,83	5,59	5,41	,067
F4.Tensión física	13,87	7,11	9,08	5,19	14,97	8,76	5,42	,066
Tensión Personal	53,24	17,37	39,08	18,76	56,31	19,03	8,59	,014
F1.Recreación	15,11	5,68	16,50	4,46	14,54	5,55	2,16	,339
F2.Autocuidado	15,80	6,56	20,50	7,97	15,71	7,50	5,36	,068
F3.Soporte Social	28,63	7,13	30,25	6,49	27,08	7,97	1,72	,422
F4. A C/R	22,39	5,70	27,92	5,58	22,47	7,35	6,91	,031
Recursos Personales	81,93	18,61	95,17	14,02	79,81	21,60	7,04	,030

* Comedor n= 46, Merienda Reforzada n= 12 y Alumnos integrados n= 59

** *H* de Kruskall Wallis

Se compararon los tres instrumentos: Roles Ocupacionales, Tensión Personal y Recursos Personales mediante estadística no paramétrica (*H* de Kruskall-Wallis) en docentes que se desempeñan en escuelas que cuentan con los recursos de Comedor, Merienda Reforzada y Alumnos Integrados.

Docentes que se desempeñan con el grupo Merienda Reforzada tienden a experimentar menor Tensión Personal en comparación con docentes que trabajan en escuelas con Comedor y Alumnos Integrados ($X^2 = 8,59$; Sig.= 0,014), como así también mayores Recursos Personales en comparación con docentes que trabajan en escuelas que tienen Comedor y Alumnos Integrados ($X^2 = 7,04$; Sig.= 0,03). Sin embargo, no se obtuvieron resultados significativos en Roles Ocupacionales, aunque, el grupo de docentes de escuelas con Alumnos Integrados, tendieron a puntuar más alto en los factores Sobrecarga ocupacional (Sig.= 0.036) y Responsabilidad (Sig.= 0,023), y el grupo de docentes de escuelas con Comedor, en Ambiente físico (Sig.= 0,025) (ver Tabla 13).

TABLA 14: COMPARACIONES ENTRE ZONA EN LAS VARIABLES DEL OSI

	<i>Docentes</i>				<i>U de</i>	<i>Mann-Whitney</i>	<i>z</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Grado</i>		<i>E.O.E.</i>					
<i>Variables OSI</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>				
F1.Sobrecarga ocupacional	20,25	6,243	20,60	7,03	1700,50	0,05	,959	
F2.Insuficiencia del rol	14,75	6,66	14,00	6,71	1583,00	0,69	,488	
F3.Ambigüedad del rol	12,12	5,94	13,20	6,03	1478,00	1,26	,205	
F4.Fronteras del rol	11,42	5,85	14,43	5,57	1189,00	2,84	,004	
F5.Responsabilidad	16,75	5,62	16,18	5,40	1643,50	,364	,716	
F6.Ambiente físico	11,84	7,30	11,42	8,57	1578,00	0,72	,471	
Roles Ocupacionales	87,14	23,07	89,83	21,74	1646,50	0,34	,729	

F1.Tensión vocacional	9,23	4,66	10,60	5,66	1456,00	1,39	,165
F2.Tensión psicológica	12,70	5,38	14,00	6,58	1567,50	0,63	,528
F3.Tensión interpersonal	14,70	5,22	17,00	5,50	1291,00	2,29	,022
F4.Tensión física	14,96	8,49	12,95	7,37	1495,00	1,17	,240
Tensión Personal	51,88	18,17	54,72	19,61	1679,00	0,16	,866
F1.Recreación	15,53	6,57	14,43	4,20	1636,50	0,40	,688
F2.Autocuidado	16,39	8,18	16,10	6,37	1599,50	0,60	,546
F3.Soporte Social	27,96	7,91	28,07	7,20	1686,00	0,13	,896
F4. A C/R	22,54	7,35	23,43	6,13	1611,50	0,53	,591
Recursos Personales	82,42	23,71	82,03	16,10	1620,00	0,49	,623

* Docente de grado n= 57 y E.O.E n= 60

Se compararon los tres instrumentos: Roles Ocupacionales, Tensión Personal y Recursos Personales mediante estadística no paramétrica (*U* de Mann-Whitney), en docentes que se desempeñan en Grado y en EOE. Si bien no se obtuvieron resultados significativos, el grupo de docentes del EOE tendió a puntuar más alto en el factor Fronteras de Rol (RO) en comparación con el grupo de docentes de Grado (Sig.= 0,004). Asimismo el grupo de docentes del EOE tendió a puntuar más alto en el factor Tensión Interpersonal (TP) en comparación con docentes de Grado (Sig.= 0,022) (ver Tabla 10).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

El objetivo de esta tesina ha sido evaluar la frecuencia de Estrés ocupacional, el nivel de Tensión Psicológica y el grado de Recursos de Afrontamiento en docentes de escuelas primarias públicas. Más específicamente, relacionar y comparar la frecuencia de Estrés Ocupacional, el nivel de Tensión Psicológica y de Recursos de Afrontamiento entre docentes que hacen uso de prácticas de bienestar personal con docentes que no realizan dichas prácticas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en este trabajo se puede concluir que:

- Aquellos docentes que tienen mayor sobrecarga ocupacional –demandas ocupacionales que exceden los recursos personales, el lugar de trabajo y la capacidad del individuo de cumplir con la carga esperada en su trabajo– experimentan mayor tensión psicológica. Es decir, mayor número de problemas psicológicos y/o emocionales, mayor disrupción en sus relaciones interpersonales, y quejas frecuentes sobre enfermedades físicas o malos hábitos de autocuidado.

- Asimismo aquellos docentes que presentan mayor Sobrecarga Ocupacional mostraron menor utilización de Recursos de Afrontamiento. Es decir, los docentes que tienen mayor sobrecarga ocupacional experimentan menos distensión en actividades recreativas regulares, practican menos regularmente actividades personales para reducir o aliviar su estrés, sienten menos apoyo o ayuda por parte de los demás, y tienen mayores dificultades para utilizar habilidades cognitivas para afrontar su estrés laboral.

No obstante, se encontró que los docentes que experimentan placer y relajación en actividades recreativas regulares, practican habitualmente actividades de bienestar para reducir el estrés, y/o utilizan habilidades cognitivas para enfrentar el estrés laboral, tienden a experimentar menor estrés asociado a problemas emocionales, menor disrupción en sus relaciones interpersonales y pocas quejas sobre enfermedades físicas o malos hábitos de autocuidado.

En cuanto a las *Prácticas de Bienestar y Desempeño Docente* se puede concluir, de acuerdo a lo que surge de este trabajo que:

- Los docentes que llevan a cabo prácticas de bienestar son aquellos que tienen mayores niveles de sobrecarga ocupacional. Los mismos experimentan menor tensión psicológica por problemas emocionales y sienten mayor placer y relajación en actividades recreativas regulares, en comparación con aquellos docentes que no llevan a cabo prácticas asociadas al bienestar.
- Aquellos docentes que se desempeñan en escuelas que sólo cuentan con Merienda Reforzada tienden a experimentar menor tensión personal (o estrés) y a desarrollar actividades recreativas placenteras frecuentes, en comparación con los docentes que trabajan en escuelas con Comedor y Alumnos Integrados.
- El grupo de docentes que se desempeñan en escuelas con Alumnos Integrados muestran mayor sobrecarga ocupacional y responsabilidad sobre el desempeño o el bienestar de otros en el trabajo. Y, el grupo de docentes que se desempeñan en escuelas con Comedor están más expuestos a altos niveles de toxicidad ambiental. Esto sugiere niveles significativos de estrés ocupacional.
- Finalmente, el grupo de docentes que trabajan en los Equipos de Orientación Escolar (EOE) mostró mayores niveles de Sobrecarga Ocupacional así como también mayor Tensión Interpersonal en comparación con los docentes de Grado, lo que indicaría una fuerte probabilidad de estrés

CAPÍTULO VII

DISCUSIÓN

En este punto del estudio se propondrán posibles causas de las hipótesis no corroboradas, y se indicarán algunas aplicaciones prácticas que puedan desprenderse del mismo, así como posibles propuestas a futuro.

En general, los resultados obtenidos apoyan las hipótesis de que existe una relación directa entre la frecuencia de Estrés Ocupacional, el nivel de Tensión Psicológica y los Recursos de Afrontamiento personales que impactan en los docentes. Así como también existen diferencias significativas entre los docentes que llevan a cabo prácticas asociadas al bienestar y autocuidado y aquellos que no las realizan.

Las diferencias halladas según la variable realización de actividades asociadas al bienestar, evidencian que, los trabajadores docentes que realizan estas actividades se benefician presentando mayores recursos para afrontar el estrés, reducción de la tensión psicológica y obtención de placer y relajación en actividades recreativas regulares. En consecuencia, la realización de cualquier actividad relacionada con el bienestar, resulta ser un factor altamente positivo como recurso a la hora de moderar el estrés.

Existen, asimismo, diferencias significativas en los niveles de estrés percibido y en los recursos de afrontamiento utilizados entre los docentes que se desempeñan en escuelas que cuentan con los recursos de Comedor y Alumnos Integrados y los que no cuentan con dichos recursos. En este punto sería importante que se comiencen a implementar en estas instituciones actividades tendientes a la prevención del Estrés Ocupacional.

Contrariamente a lo que hipotéticamente se esperaba, no se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés de docentes que se desempeñan en escuelas céntricas y los que lo hacen en escuelas periféricas. A su vez, los profesionales de los Equipos de Orientación Escolar presentaron mayor frecuencia de estrés Laboral, Tensión Psicológica y menor nivel de Recursos de Afrontamiento que los maestros de grado.

En relación a la semejanza en los niveles de estrés en docentes que trabajan en escuelas céntricas o periféricas, esto podría entenderse por:

- 1) el crecimiento de las líneas locales del Transporte Público de Pasajeros, que facilita el acceso de la población de la periferia a las escuelas céntricas. Al respecto, (Romano & Lulita, 2013) refieren que el transporte público automotor de pasajeros cuenta, en el partido de

Lomas de Zamora, con 25 líneas, sin contar con los distintos ramales que elevan la cantidad de recorridos realizados hasta más de 50.

2) La fijación del boleto estudiantil gratuito para todos los alumnos de escuelas primarias públicas, a partir de la promulgación de la ley provincial N° 16378.

De esta forma la población escolar sería similar, tanto en la periferia como en el centro de Lomas, debido a las posibilidades para el acceso.

Respecto de la disparidad hallada en los niveles de estrés ocupacional entre el personal de los Equipos de Orientación Escolar y los docentes de grado, esto podría entenderse por los cambios significativos en la vida social, económica y cultural, que se dieron en nuestro país en los últimos años. Según lo planteado por (Vargas & Derdoy 2011), la polarización social, desocupación y pobreza, modificaron el ámbito escolar.

Alumnos con necesidades básicas insatisfechas, sobreedad, embarazo, ausentismo, abandono, incremento de situaciones conflictivas vinculadas a la violencia Familiar y Abuso Sexual Infantil, entre otras, llevan a que los profesionales de los Equipos de Orientación Escolar se encuentren con demandas excesivas de los docentes, que concluyen en derivaciones. A esto se suman las nuevas políticas educativas y de salud que propician la inclusión de matrícula que antes era atendida por otras instituciones (integración de alumnos con necesidades educativas especiales, discapacidad, problemáticas del desarrollo, trastornos psicológicos-psiquiátricos, etc.), y, el ingreso de Personal Privado docente y no docente (Acompañantes Terapéuticos, Asistentes Personales, Maestros Integradores) para atender a la diversidad de la matrícula escolar.

Al respecto, la Ley Provincial de Educación N° 13688 establece que se debe garantizar la integración de los alumnos con discapacidades, temporales o permanentes, en todos los Niveles según las posibilidades de cada persona, asegurándoles el derecho a la educación.

Asimismo la falta de reconocimiento por su trabajo y las críticas frecuentes del personal docente, que espera que los profesionales de los EOE resuelvan rápida y efectivamente las problemáticas antes mencionadas, contribuirían al desarrollo de mayores niveles de estrés, en relación a los docentes de grado.

Seijas Cabrera y Martinez (2003) plantean que el Equipo de Orientación Escolar es una instancia a la que el docente apela ante un alumno con dificultades, aunque en forma unánime,

los docentes reclaman falta de respuesta del mismo, lo que genera un aumento de la desconfianza de los docentes hacia el Equipo de Orientación Escolar.

A su vez Selvini Palazzoli (1986) señala que frente al psicólogo escolar surgen expectativas muy dispares: la más común es la de que el mago omnipotente se ocupe del caso señalado dejando libres de responsabilidad a quienes así lo señalan. En esta petición de intervención va implícita, por consiguiente, la esperanza de obtener una solución mágica que no implique cuestionamiento alguno para los autores de tal consejo

La figura del psicólogo no goza de especial aprecio por las personas del ámbito educativo, sino más bien representa a alguien a quien llamar en caso de tener que intervenir en casos difíciles, para proporcionar un diagnóstico (que coincidirá o no con el de los docentes con la consiguiente carga problemática, ya que si el psicólogo no cumple las expectativas del docente se considerará como un incompetente).

Además, la alarmante falta de recursos humanos y materiales, la lentitud incompatible con las urgencias, la escasa salida a la calle, y las ineficientes o inexistentes respuestas de los organismos creados para dar plena satisfacción a los derechos de los niños (Servicios Zonales y Locales de Promoción y Protección de los Derechos de los niños, niñas y adolescentes) explicaría las diferencias en la frecuencia de estrés de los maestros respecto de los Equipos de Orientación Escolar, debido a las dificultades que encuentran estos últimos a la hora de intervenir. (Asociación Civil sin fines de lucro Mujeres Al Oeste, 2011).

Aún así el Equipo de Orientación Escolar, continúa siendo una instancia a la que el docente apela (Seijas Cabrera y Martínez 2003).

Sería interesante que los resultados de este trabajo deriven en programas de formación continua enfocados en la prevención del estrés laboral a partir del desarrollo de recursos de afrontamiento más adaptativos. Este estudio sugiere que las actividades recreativas y las de autocuidado, acompañadas del apoyo social y el empleo de recursos cognitivos, pueden ayudar a los trabajadores de la educación a afrontar de modo más efectivo los estresores presentes en las instituciones educativas. Por lo tanto, favorecer el desarrollo de las mismas, sería un gran aporte para mejorar la calidad de vida no sólo de los docentes sino de toda la institución educativa.

Queda pendiente la revalorización, difusión y reconocimiento del estrés docente, por parte de los ministerios de salud o de trabajo, como enfermedad laboral o síntoma profesional.

Dada la cantidad de información relevada con el instrumento de recolección de datos de esta tesina, queda abierta la posibilidad de una profundización de la presente investigación en el futuro, que incluya el análisis de otras variables.

REFERENCIAS

American Institute of Stress (AIS). "Effects of stress". Extraído el 02 Mayo,2007, de <http://www.stress.org/topic-effects.htm?AIS=0b96bbb221d52e7e7f32a0e249f046ef>.

Argentina, Dirección General de Cultura y Educación. Misiones y Funciones de la Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social.2010 [Versión electrónica].

Asociación Civil sin fines de lucro Mujeres al Oeste. (2011). Comunicado del Consejo Local de Protección y Promoción de los derechos del niño de Morón.

Avella-García, Claudia B.(2009) El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 38(2), 279-293.

Bensabat, S. (1987). *Stress. Grandes especialistas responden*. Bilbao: Mensajero.

Bruhn, J. C. (1988): Life-style and health behaviour, en *Health behaviour emerging, research perspectives*, Gochman, D. S. (ed.), New York, plenum Press, 71-86.

Carlotto, M. S. (2010). Síndrome de Burnout (Quemarse) en docentes: diferencias según niveles de educación. *Psico(Porto Alegre)*, 41(4):495-502. Abstract extraído el 10 de septiembre, 2013 de la base de datos Lilacs: 2010, abstract 643549

Del Pozo, Araceli. (2011). *Repercusiones de la depresión de los docentes en el ámbito escolar*. *Revista complutense de educación*, vol. 11, N° 1, pp.85-103. Fecha de consulta: 05/05/2007. <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/edu/11302496/articulos/RCED0000120085A.PDF>. Diario de Navarra.

Elizalde, A. (2011). *Desgaste laboral en profesores de secundaria de la Ciudad de México*. Ciudad de México D.F., México,: Universidad de las Américas, División de Ciencias del Comportamiento y el desarrollo, Universidad de las Américas .

Extremera, N. Durán, A. & Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. Facultad de Psicología, Universidad de Málaga, Málaga, España.

Fernández, Manuel (2002). Desgaste psíquico (*burnout*) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*. Revista de la Universidad de Lima, N° 5, 27.

Friedman, M. & Rosenman, R. (1974). Type A behavior and your heart. Nueva York .

Folkman, S. y Lazarus, R. S. (1980) An analysis of coping in a middle-aged community sample, *J Health Soc Behav*, 21, 219-39.

Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R., y De Longis, A. (1986). Appraisal, coping, health status and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.

Guerrero, Eloísa (1996). Salud, estrés y factores psicológicos.(Asociación para la investigación y el desarrollo educativo en Extremadura). Fecha de consulta: 02/05/2007.

<http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa2.htm>.

Golembiewski, R; Munzenrider, R. and Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariant: critical issues in OD research and praxis. *Applied Behavioral Science*. 19, 4, 461-481.

Gómez-Restrepo, Carlos; Rodríguez Romero, Viviana Alejandra; Padilla M., Andrea C;

Gonzalez Nuñez, A.L. , & Parera Monfort, I. (2008). El estrés: conocimiento de algunos aspectos esenciales [versión electrónica], *Revista Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente* Vol.29 N° II, III 17-20.

Gutierrez-Santander, P., Morán-Suarez, S. & Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa* Vol. 11. N° I, PP. 47-61. Extraído el 15 de Junio, 2011, de http://www.uv.es/RELIEVEv11n1_3.htm.

Kobasa, S. C. (1982a). The Hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. En G.S. Sanders y J. Sals (Eds), *Social Psychology of health and illness* (pp. 3-32). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Kobasa, S. C. (1982b). Commitment and coping in stress resistance among lawyers *Journal of Personality and Social Psychology*,42,707-717.

Kornblit,A.L; Mendes Diz, A.M & Di Leo, P. (2004). El estrés laboral en docentes de enseñanza media de la Ciudad de Buenos Aires. Buenos Aire, Argentina: Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales .

Kyriacou,C. (1989). The nature and sources of stress facing teachers. Trabajo presentado en la “Tercera Conferencia Europea sobre Investigación en Aprendizaje e Instrucción”. Madrid.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martinez Roca.

Leibovich de Figueroa, N., Schmidt, V. (2004). El uso de instrumentos Psicológicos para la evaluación del estrés ocupacional en nuestro medio (Proyecto UBAC yT P-50). Buenos Aires: Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires.

Lemos, S. y Suárez, S. (2000). Trastornos psicofisiológicos. En S, Lemos (Ed), *Psicopatología General*. Madrid: Síntesis.

Ley N° 13.668 Educación en la Provincia de Buenos Aires. Boletín Oficial e Impresiones del Estado. Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 05 de Julio de 2007.

Ley N° 16378 Orgánica de Transporte de Pasajeros. Boletín Oficial e Impresiones del Estado. Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 11 de Septiembre de 1957.

Maslach, C. & Jackson, E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. Vol II, Issue 2, pp 99-113

Melgosa,J.(1995). Nuevo estilo de vida. ¡Sin Estrés! Madrid: Safeliz.

Moreno Jiménez, B. , Garrosa Hernandez, E. ,& Gonzalez Gutierrez, J.L. (2000). Estrés Laboral, *Escritos de Psicología IV*, 64-77.

Naranjo, M. L. (2004). Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica

Naranjo Pereira, M.L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Neidhardt, J., Weinstein, M., Conry, R. (1989). Seis programas para prevenir y controlar el estrés. Madrid: Deusto.

Oblitas, L. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Australia: International Thompson Editores.

Osipow y Spocane. (1987; adaptación Schmid et al., 2003) Inventario de Estrés Ocupacional (OSI).

Pando, M., Aranda, C., Alderete, M., Flores, E. & Pozo, E. (2006). Factores psicosociales de Burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 8 (3), 173 -177. Guadalajara, México: Universidad Autónoma de Guadalajara, Facultad de Humanidades y ciencias Sociales .

Ramirez, T., D'Aubeterre, M.E. & Álvarez, J.C. (2010). Características socio-profesionales de los docentes y su percepción de estresores en la Educación Básica en Venezuela [versión electrónica], *Revista de Pedagogía*, Vol. XXXI, N°88. Extraído el 15 de Junio, 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx7SRC7ARTpdfRed.jsp?;Cve=65916617006>.

Romano, B. T, Lulita, A. C. (2013). Transformaciones urbanas en el partido de Lomas de Zamora ¿hacia la emergencia de nuevas centralidades o hacia el aburguesamiento de los centros tradicionales? El caso de Las Lomitas en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Realizado en Encuentro de Geógrafos de América Latina. Reencuentro de Saberes Territoriales Latinoamericanos. Perú.

Sandi, C., Venero, C., & Cordero, I. (2001). Cap. I Introducción al estudio del estrés.

En, *Estrés, memoria y trastornos asociados. Implicaciones en el daño cerebral y el envejecimiento* (pp 1- 38). Editorial Ariel.

Sandi, C., Venero, C., & Cordero, I. (2001). Cap IX Factores de protección y de vulnerabilidad frente al estrés. En, *Estrés, memoria y trastornos asociados. Implicaciones en el daño cerebral y el envejecimiento* (pp335-406). Editorial Ariel.

Seijas Cabrera, M. S., Martínez, M. E. (2003). Derribar viejos supuestos. Arribar a nuevos posibles [Abstract]. Buenos Aires, Argentina: Hospital José María Penna, Área Programática .

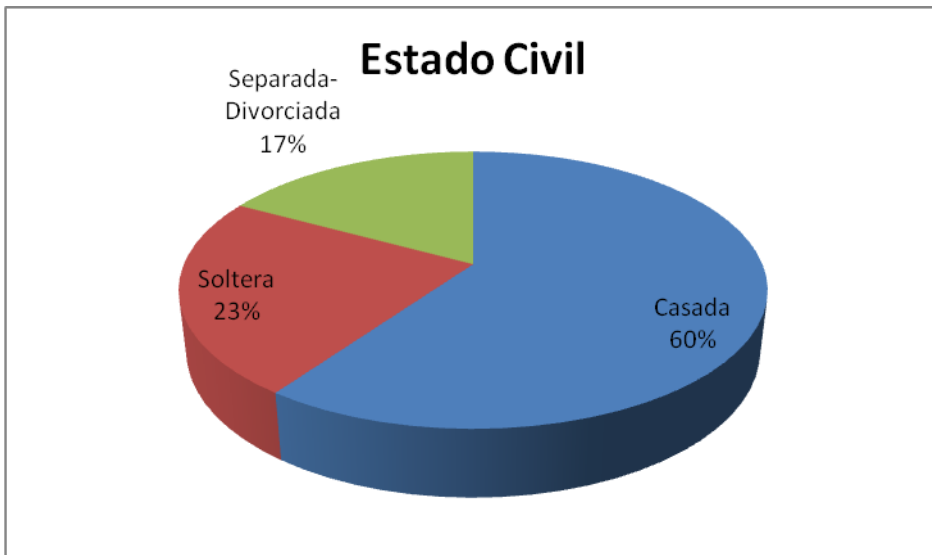
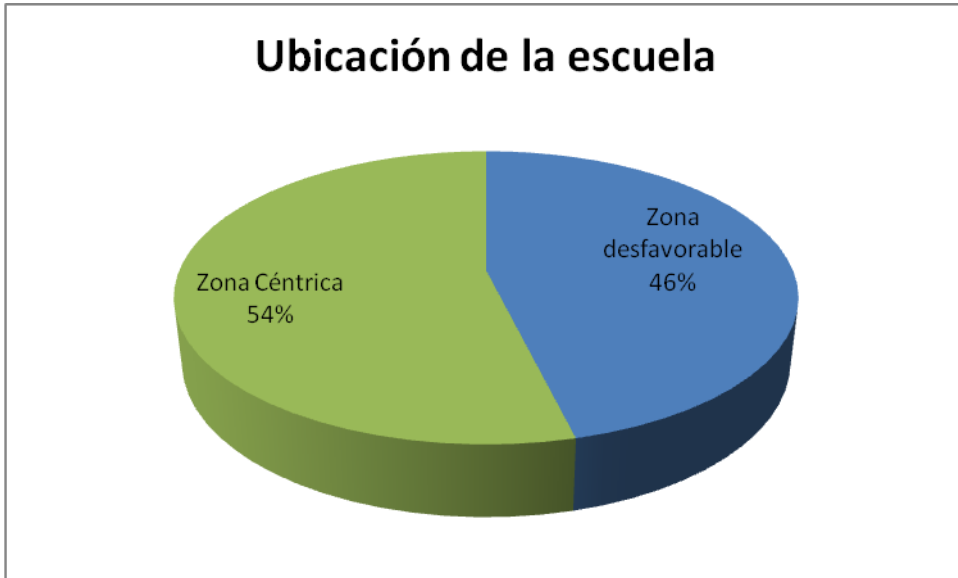
Selvini Palazzoli, M. (1986). *El mago sin magia*. Buenos Aires: Paidós Educador

Vargas, M; Derdoy, S. (2011) Argentina, Dirección General de Educación. Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. El rol del EOE en la transformación del legajo técnico al legajo de las trayectorias escolares. Documento de análisis situación sector educación. Buenos Aires.

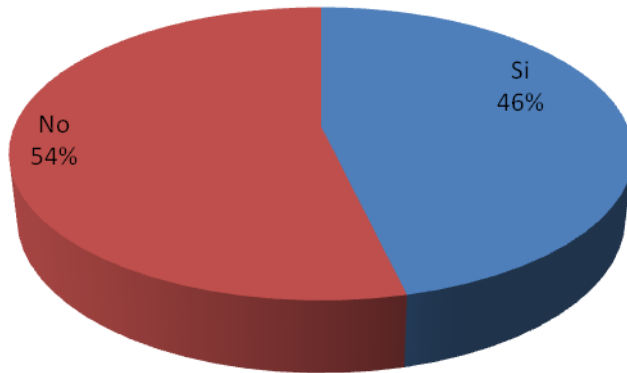
Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos [versión electrónica]. Educación Vol. XVII, N° 32 / ISSN 1019-9403.

8. ANEXOS

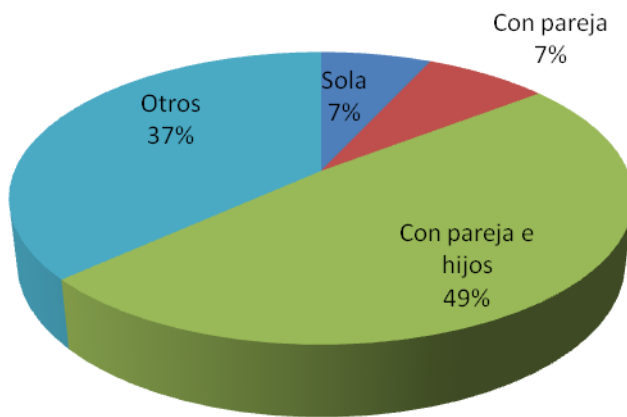
8.1 Gráficos



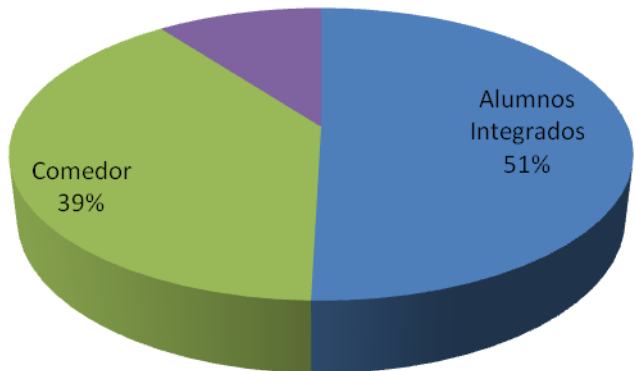
Tiene hijos?



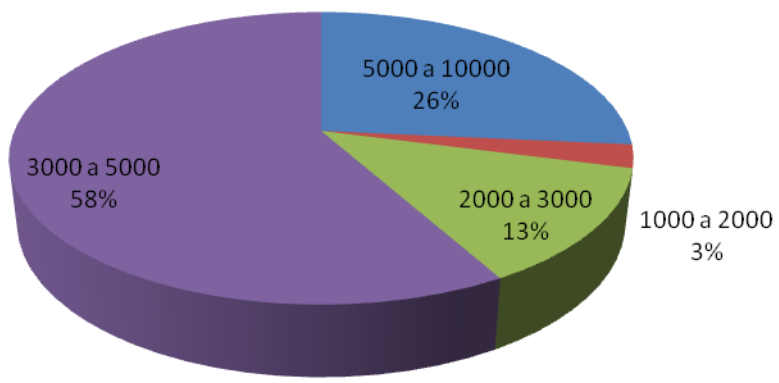
Grupo de convivencia



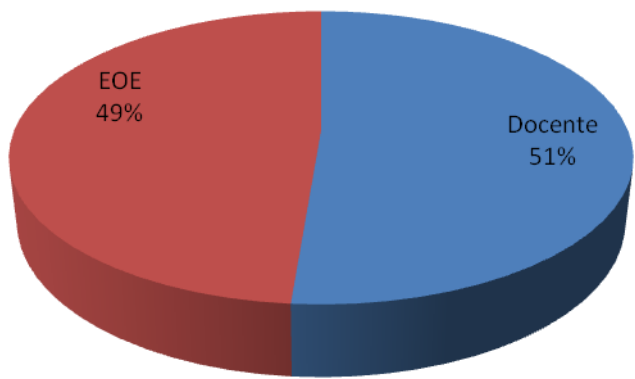
Recursos de la Escuela



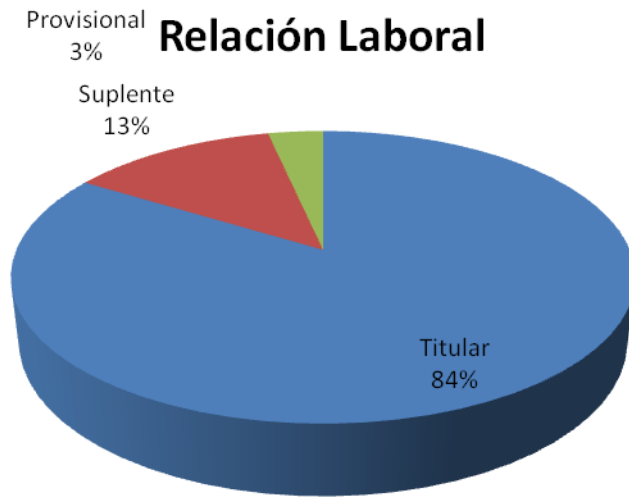
Remuneración mensual recibida



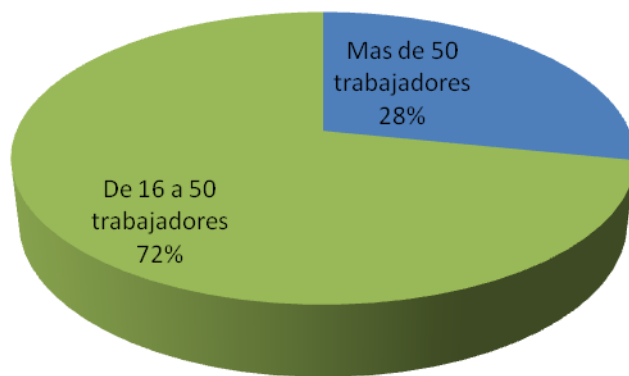
Cargo desempeñado



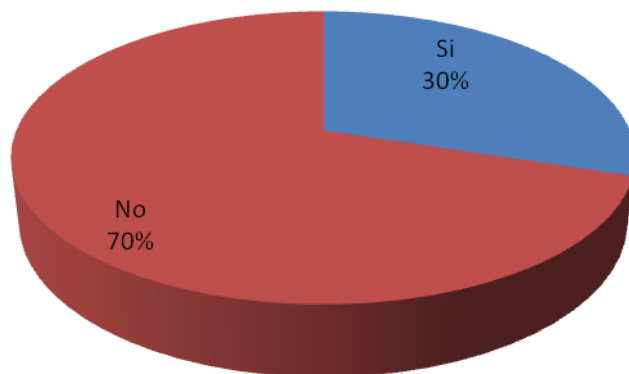
Relación Laboral



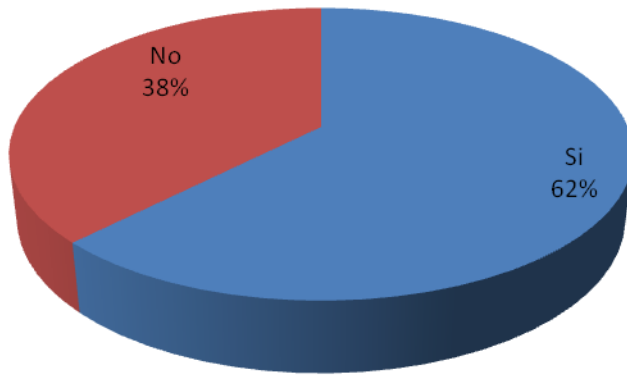
Tamaño de la organización



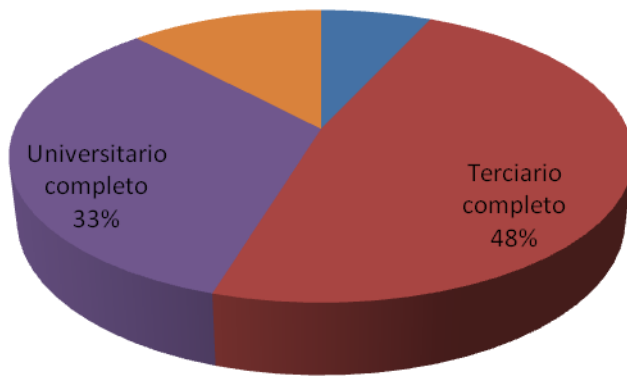
Interrupción de la actividad laboral



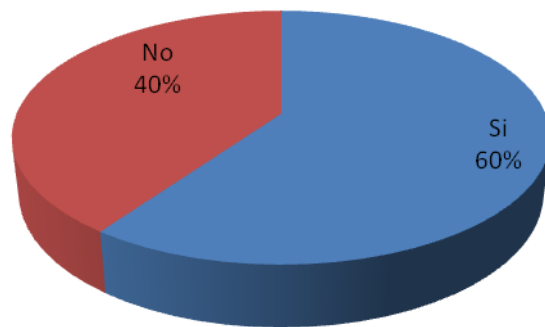
Su sueldo es sostén de familia?



Nivel de educación



Realiza alguna actividad de bienestar?



8.2 Instrumentos de recolección de datos

Encuesta.

El objetivo de este trabajo de investigación es analizar la evaluación que usted hace de su práctica docente.

Intente ser lo más sincero posible ya que no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo debe hacerlo de manera individual y anónima.

Marque con una cruz el casillero que mejor represente el grado en que experimentó las situaciones que se indican. Para responder piense en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente (aproximadamente durante el pasado año).

Datos del encuestado:

a. Edad: _____ años. b. Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

c. Estado civil:

- 1. Soltero/a
- 2. Convive/Pareja de hecho
- 3. Casado/a
- 4. Separado/a
- 5. Divorciado/a
- 6. Viudo/a
- 7. En pareja

d) Zona de residencia: (Indique con una cruz la opción que corresponda):

1. Ciudad de Buenos Aires Indicar
barrio _____

2. Gran Buenos Aires (Conurbano) Indicar
Localidad _____

3. Provincia de Buenos Aires Indicar
Localidad _____

e) ¿Tiene hijos? (Indique con una cruz)

1. Sí 2. No e.1) Si tiene hijos: ¿Cuántos? _____

e.2) ¿Con quién vive? (Indique con una cruz)

1. Solo/a

2. Con Pareja

3. Con Pareja e hijos

4. Otros

(Indique con quién o quiénes): _____

f) Ud. Trabaja en escuela pública: E.P N° _____

(Indique con una cruz)

1. Zona desfavorable (ruralidad)

2. Zona céntrica (sin ruralidad)

3. Ambos

f.1) La escuela en la que trabaja cuenta con algunos de los siguientes recursos?

1. comedor

2. merienda reforzada

3. Alumnos Integrados

4. Otro **Especifique** _____

**f.2) Remuneración que recibe por su trabajo en forma mensual (en pesos):
(Indique con una cruz)**

1. Hasta 1000

2. De 1000 a 2000

3. De 2000 a 3000

4. De 3000 a 5000

5. De 5000 a 10000

6. Más de 10000

f.3) ¿Cuántos años hace que trabaja? _____

f.4) ¿Cuántos años hace que trabaja en la docencia? _____

f.5) ¿Cuántos años hace que trabaja en el cargo actual? _____

f.6) ¿Cuántos años hace que trabaja en esta institución? _____

f.4.3) Ud. trabaja en el ámbito: (Indique con una cruz)

1. Privado

2. Público

3. Ambos

4. Otro Especifique_____

f.4.4) ¿Qué cargo ocupa en la escuela en que trabaja? (Indique con una cruz)

1. docente de grado

2. E.O.E

f.4.5) Tipo de relación laboral que posee en la organización en la que trabaja:
(Indique con una cruz)

1. Titular

2 Provisional.

3. Suplente

f.4.6) Tamaño de la organización en la que trabaja: (Indique con una cruz)

1. Hasta 15 trabajadores

2. De 16 a 50 trabajadores

3. Más de 50 trabajadores

g) ¿Interrumpió alguna vez su actividad laboral?

1. Sí 2. No

g.1) Si respondió Sí en la pregunta anterior, ¿Cuántas veces? _____

g.2) ¿Cuál fue el lapso de interrupción más prolongado? (Indique la duración)

h) Pertenece Ud. a: (marque con una cruz)

1. Asociación Profesional

2. Gremio

3. Ninguna

4. Otra

Indique: _____

i) Su sueldo, ¿Es sostén de familia?:

1. Sí 2. No

i.1) Si respondió **Sí**: (Indique con una cruz)

1. Único sueldo (no comparte sostén con nadie):

2. Primer sueldo (comparte pero su sueldo es la mayor entrada):

3. Segundo sueldo (comparte pero su sueldo no es la mayor entrada):

4. Otro

(Indique): _____

j) ¿Cuál es su Máximo Nivel de Educación Alcanzado? (Indique con una cruz)

- 1. Secundario Completo
- 2. Terciario Incompleto
- 3. Terciario Completo
- 4. Universitario Incompleto
- 5. Universitario Completo
- 6. Posgrado

j.1) En caso de tener estudios terciarios o universitarios completos indique el título que le fue otorgado:

k) ¿Realiza alguna actividad que asocia con su bienestar? (Indique con una cruz)

1. Sí 2. No

Si contesto que sí, indique cuál:

F) Está atravesando alguna situación de estrés reciente ajena a su actividad laboral (procesos de duelo, separación, mudanza, etc.)

1. Sí 2. No

Si contesto que sí, indique cuál:

Inventario OSI

Primera Sección

	Nunca	Algunas veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
1. En mi trabajo se espera que realice muchas tareas diferentes en muy poco tiempo.					
2. Siento que mis responsabilidades en el trabajo están aumentando.					
3. Se espera que desempeñe tareas para las cuales nunca fui preparada.					
4. Tengo que llevar trabajo a casa.					
5. Tengo los recursos que necesito para hacer mi trabajo.					
6. Me siento competente en lo que hago.					
7. Trabajo con plazos muy ajustados.					
8. Desearía tener más ayuda para cumplir con las demandas que tengo en el trabajo.					
9. Mi trabajo requiere que trabaje en varias áreas importantes al mismo tiempo.					
10. Se espera que haga más trabajo de lo que es razonable.					
11. Siento que mi carrera laboral está progresando como lo esperaba.					
12. Siento que mi trabajo se adecua a mis capacidades e intereses.					
13. Estoy aburrido/a de mi trabajo.					
14. Siento que tengo suficiente responsabilidad en mi trabajo.					
15. Siento que estoy usando mi talento.					
16. Siento que mi trabajo tiene futuro.					
17. Mi trabajo satisface mis necesidades de éxito y de reconocimiento.					
18. Siento que mi preparación es mayor que la que requiere mi trabajo					
19. En mi trabajo aprendo cosas nuevas.					
20. Tengo que realizar tareas que están por debajo de mis habilidades					
21. Mis superiores me hacen comentarios útiles acerca de mi desempeño.					
22. Tengo claro que es lo que tengo que hacer para					

progresar.					
23. Tengo dudas acerca de lo que debo realizar en mi trabajo.					
24. Cuando tengo que hacer frente a varias tareas sé cuál debo hacer primero.					
25. Cuando me asignan un nuevo proyecto sé por donde comenzar.					
26. Mi superior pide una cosa pero realmente quiere otra.					
27. Sé cuáles son las conductas personales (vestimenta, relaciones interpersonales, etc.) apropiadas en mi trabajo.					
28. Tengo claras las prioridades de mi trabajo.					
	Nunca	Algunas veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
29. Entiendo claramente cómo mi jefe quiere que emplee mi tiempo.					
30. Conozco los criterios con los que me evalúan.					

31. Tengo conflicto entre lo que mi empleador espera que haga y lo que creo que es correcto o apropiado.					
32. En el trabajo estoy tironeado por diferentes grupos o personas.					
33. Hay más de una persona que me dice qué es lo que debo hacer.					
34. Me siento responsable de una parte del éxito de mi empleador (o empresa).					
35. Me siento bien con el trabajo que hago.					
36. Mis superiores no se ponen de acuerdo acerca de lo que debo hacer.					
37. Estoy orgulloso de lo que hago para ganarme la vida.					
38. Donde trabajo es claro quién manda realmente.					
39. Tengo lealtades hacia diferentes grupos o personas en mi trabajo.					
40. El trabajo que hago tiene tanto beneficio para mí como para mi empleador.					
41. Durante el día trato a más personas de lo que preferiría.					
42. En el trabajo, pierdo tiempo preocupado con los					

problemas que otras personas me traen.					
43. Soy responsable del bienestar de mis subordinados.					
44. La gente en el trabajo busca que yo sea el líder.					
45. En el trabajo tengo responsabilidad por las actividades de otras personas.					
46. Me preocupa si la gente que trabaja conmigo (o que trabaja para mí) hará las cosas adecuadamente.					
47. La gente que trabaja conmigo (o que trabaja para mí) es realmente difícil de tratar.					
48. Si cometo un error en mi trabajo, las consecuencias para otros pueden ser bastante malas.					
49. En mi trabajo debo tratar con un público enojado.					
50. Me gusta la gente con la que trabajo.					
51. En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de ruido.					
52. En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de humedad.					
53. En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de polvo.					
54. En mi trabajo estoy expuesto a altas temperaturas					
55. En mi trabajo estoy expuesto a luces fuertes					
56. En mi trabajo estoy expuesto a bajas temperaturas					
57. Tengo un cronograma de trabajo irregular.					
58. En mi trabajo estoy obligado a estar aislado.					
59. En mi trabajo estoy expuesto a olores desagradables.					
60. En mi trabajo estoy expuesto a sustancias venenosas.					

Segunda Sección

	Nunca	Algunas veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
1. Me parece que no soy capaz de cumplir con todas mis tareas.					
2. Últimamente detesto ir a trabajar.					
3. Estoy aburrido/a de mi trabajo.					
4. Últimamente, me retraso en mis tareas					
5. Tengo accidentes de trabajo.					
6. La calidad de mi trabajo es buena.					
7. Recientemente he estado faltando al trabajo.					
8. Encuentro que mi trabajo es interesante y/o estimulante.					
9. Me puedo concentrar en las cosas del trabajo.					
10. Cometo errores en mi trabajo.					

11. Últimamente, me irrito fácilmente.					
12. Últimamente, he estado deprimido/a.					
13. Últimamente, me he sentido ansioso/a.					
14. Últimamente me siento contento/a.					
15. Tantos pensamientos me dan vuelta por la cabeza a la noche que tengo problemas para dormirme.					
16. Últimamente, respondo de mala manera en situaciones que normalmente no me molestarían.					
17. Me quejo por cosas sin importancia					
18. Últimamente, he estado preocupado/a.					
19. Tengo buen sentido del humor.					
20. Las cosas me están saliendo bien.					
21. Desearía tener más tiempo para pasarlo con mis amigos.					
22. Me peleo con mi pareja.					
23. Me peleo con mis amigos.					
24. Mi pareja y yo somos felices juntos.					
25. Últimamente, hago las cosas solo y no con otra gente.					
26. Me peleo con mis familiares.					
27. Últimamente, mis relaciones con la gente son buenas.					
28. Necesito tiempo para mí para resolver mis problemas.					
29. Desearía tener más tiempo para mí.					
30. Últimamente, me he estado alejando de la gente.					
31. He aumentado o bajado de peso sin quererlo.					
32. Mis hábitos de comida son irregulares.					
33. Últimamente, estoy bebiendo demasiado.					
34. Últimamente, estoy cansado/a.					
35. Me siento tenso/a.					
36. Tengo problemas para conciliar el sueño y dormir.					
37. Tengo dolores que no puedo explicar.					
38. No estoy comiendo bien.					
39. Me siento desganado/a.					
40. Me siento soñoliento/a.					

Tercera Sección.

	Nunca	Algunas veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
1. Cuando necesito vacaciones, las tomo.					
2. Hago lo que quiero en mi tiempo libre.					
3. Los fines de semana paso el tiempo haciendo las cosas que más me gustan.					
4. Últimamente, para distraerme mi principal actividad recreativa es mirar televisión.					
5. Una gran parte de mi tiempo libre lo dedico a presenciar espectáculos tales como cine, conciertos, espectáculos deportivos, etc.					
6. Dedico una gran parte de mi tiempo libre a realizar actividades tales como practicar deportes, pintar, coser, trabajar en madera, etc.					
7. Dedico parte de mi tiempo a actividades comunitarias (scouts, escolares, religiosas, municipales, gubernamentales, etc.).					
8. Encuentro que participar en actividades recreativas es relajante.					
9. El tiempo que paso en actividades recreativas es suficiente para satisfacer mis necesidades.					
10. Dedico gran parte de mi tiempo libre a un hobby (coleccionar alguna cosa, etc.).					
11. Soy cuidadoso/a con mi dieta (como regularmente, moderadamente y teniendo en cuenta la buena nutrición).					
12. Me hago controles médicos regularmente.					
13. Evito el consumo excesivo de alcohol.					
14. Hago ejercicio regularmente (por lo menos veinte minutos varias veces por semana).					
15. Practico técnicas de “relajación”.					
16. Duermo lo que necesito					
17. Evito consumir cosas que sé que hacen mal a la salud (ej. café, cigarrillos, etc)					
18. Practico técnicas de autoconocimiento, meditación, control mental, etc.					
19. Practico ejercicios de respiración profunda por algunos minutos varias veces al día.					
20. Me dejo un tiempo para hacer las cosas que realmente me gustan.					
21. Hay por lo menos una persona importante para mí					

que me valora					
22. Tengo ayuda para hacer las cosas de la casa.					
23. Tengo ayuda para hacer las cosas importantes que deben ser hechas					
24. Hay por lo menos una persona dispuesta a quien puedo contarle mis preocupaciones					
25. Hay por lo menos una persona dispuesta con quien puedo hablar sobre mis problemas de trabajo.					
26. Sé que cuento por lo menos con un buen amigo.					
27. Me siento querido/a.					
28. Hay una persona a la que me siento muy unido/a.					
29. Tengo un grupo de amigos que me valoran.					
	Nunca	Algunas veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
30. Me hace bien participar en grupos formales (religiosos, políticos, organizaciones profesionales, etc.).					
31. Puedo olvidarme del trabajo cuando llego a casa.					
32. Siento que hay otros trabajos que puedo hacer aparte de mi trabajo actual.					
33. Periódicamente reexamino y reorganizo mi estilo y mi plan de trabajo.					
34. Puedo establecer prioridades en el uso de mi tiempo.					
35. Una vez que establezco mis prioridades las llevo a cabo.					
36. Tengo métodos para concentrarme.					
37. Puedo identificar los aspectos importantes de los problemas que se me plantean.					
38. Cuando me enfrento a un problema lo analizo detalladamente.					
39. Cuando tengo que tomar una decisión trato de pensar bien					
40. Trato de ser consciente de cómo actúo y qué hago.					

8.3 Consentimiento Informado

Estimado Señor o Señora:

Al contestar este formulario usted estará participando en una investigación acerca de “estrés y afrontamiento en docentes y EOE de escuelas primarias que tendrá como fin aportar al conocimiento de este tema.

La información que usted entregue será utilizada sólo para fines de la investigación. Los antecedentes personales no serán revelados y los datos serán anónimos y confidenciales.

Finalmente, les solicitamos tener especial cuidado en contestar la totalidad de las preguntas del cuestionario y marcarlo de la manera más precisa posible.

ACEPTO

NO ACEPTO

FIRMA: _____

ACLARACIÓN: _____

SE AGRADECE SU PARTICIPACIÓN.

