



Departamento de Posgrados

Maestría en Educación, mención Gestión y  
Liderazgo

**EL ESTRÉS Y SU EFECTO EN EL  
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA  
UNIDAD EDUCATIVA SININCAY**

Autora:  
**Lorena Isabel Malo Ordóñez**

Directora:  
**Mgst. Cindy López**

**Cuenca – Ecuador  
2023**

## **DEDICATORIA**

A mi mamá, Lorena, por apoyarme siempre en todo lo que hago, sin importar si es un proyecto grande o algo pequeño, siempre con la intención de verme feliz.

A mi hermana, Cristina, por su invaluable ayuda para la culminación de este trabajo de investigación.

Y, por último, a mi sobrino Tomás, por alegrar con su compañía mis tardes de trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi tutora del proyecto de investigación, Mgs. Cindy López, por su apoyo, acompañamiento, y paciencia en este proceso.

A la Dra. Liliana Arciniegas, coordinadora de la mención de Gestión y Liderazgo de la Maestría, por su dedicación para motivarnos hacia la investigación.

A la Mgs. Alexandra Coronel, Rectora de la Unidad Educativa Sinincay, por su apertura para la ejecución de la presente investigación.

A mis compañeros docentes de la UES, por su colaboración y disposición.

A mis familiares y amigos que me apoyaron y acompañaron en este proceso.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo analizar las consecuencias del estrés sobre el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Sinincay; la investigación se efectuó desde un enfoque mixto, para el cual, se empleó la Escala de Apreciación de Estrés (EAE-G) de Fernández y Mielgo, y se efectuaron entrevistas semiestructuradas, participaron en la investigación 21 docentes. Los resultados obtenidos de la escala fueron que algunos docentes presentaron un nivel de estrés entre medio alto y alto. Por otra parte, en el análisis cualitativo se evidenció que el estrés estaba relacionado con factores como el clima organizacional, la motivación, la hiperactividad emocional, el agotamiento o falta de energía, síntomas somáticos y las estrategias de afrontamiento de los docentes, aspectos que a su vez influyeron de forma negativa en su desempeño.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño docente, afrontamiento, motivación, educación.

## ABSTRACT

The objective of this research was the analysis of the consequences that stress has on the performance of teachers in the Educational Unit Sinincay. The research was carried out from a mixed approach, for which, the application of the Stress Rating Scale of Fernandez and Mielgo (SRS-S) was implemented, and semi-structured interviews were applied. A total of 21 teachers participated in the research. The results obtained from the application of the scale showed that many teachers had medium to high stress symptoms. Furthermore, the qualitative analysis showed that the stress symptoms were related to factors such as organizational climate, motivation, emotional hyperactivity, exhaustion or lack of energy, somatic symptoms and coping strategies of teachers, which negatively affected their performance.

**Key words:** *Work stress, teacher's development, coping, motivation, education*

Translated by



Firmado electrónicamente por:  
**LORENA ISABEL  
MALO ORDONEZ**



Lorena Isabel Malo Ordóñez

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	II
<b>RESUMEN</b> .....	III
<b>ABSTRACT</b> .....	IV
<b>Índice de Contenidos</b> .....	V
<b>Índice de tablas</b> .....	V
<b>Índice de anexos</b> .....	VI
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>METODOLOGÍA</b> .....	3
<b>Tipo, diseño y enfoque del estudio</b> .....	3
<b>Técnicas e instrumentos</b> .....	4
Escala de Apreciación de Estrés de Fernández y Mielgo (EAE-G),.....	4
Entrevistas semiestructuradas a los docentes participantes .....	4
<b>Procedimiento</b> .....	4
<b>RESULTADOS</b> .....	5
<b>Análisis Cuantitativo</b> .....	5
<b>Análisis Cualitativo</b> .....	8
Clima organizacional .....	9
Motivación.....	9
Hiperactividad emocional .....	10
Agotamiento y falta de energía .....	11
Síntomas Somáticos .....	12
Estrategias de Afrontamiento.....	12
<b>DISCUSIÓN</b> .....	13
<b>REFERENCIAS</b> .....	17
<b>ANEXOS</b> .....	19

### Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Distribución de los docentes según los datos sociodemográficos.....	6
<b>Tabla 2.</b> Distribución de los docentes según la valoración del estrés. ....	6
<b>Tabla 3.</b> Afectación por acontecimientos estresantes .....	7
<b>Tabla 4.</b> Relación entre el estrés y las variables sociodemográficas.....	7

## **Índice de anexos**

Anexo 1. <i>Carta de Consentimiento Informado</i> .....	19
Anexo 2. <i>Escala de apreciación de estrés, escala G- cuadernillo de preguntas</i> .....	21
Anexo 3. <i>Hoja de respuestas EAE</i> .....	23
Anexo 4. <i>Formato Entrevistas</i> .....	24







## INTRODUCCIÓN

El docente es un profesional del campo de la educación, cuya actividad laboral es la de enseñar, y cuyo objetivo a nivel general es el perfeccionamiento de la calidad de la educación. El desempeño docente consiste en las actividades que el profesor realiza diariamente como son: enseñanza-aprendizaje, asesoría, coordinación, etc. (Fernández, 2008; Gallegos y López, 2018), y se lo define como “la capacidad para el cumplimiento de funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional...” (Fumero et. al., 2018, p. 192)

Según la teoría de Ausubel (1983), la labor del docente debe cumplir con una serie de elementos asociados a su desempeño que brindarán significatividad al aprendizaje de los estudiantes, para esto son necesarias competencias específicas en cuatro campos principales como en el ámbito institucional/laboral, ámbito pedagógico y en el ámbito interpersonal; estos elementos constituyen una función mutua, ya que el docente mantiene contacto con variedad de personas, y cumple diversas funciones con cada una de ellas (Casas, 2019; Guzmán et al., 2021). De lo mencionado anteriormente se puede deducir que un docente con un buen desempeño es aquel que se preocupa de la formación integral de sus estudiantes (Martínez et al, 2020), y cumple un sinnúmero de actividades con este objetivo.

Basándonos en la sistematización anterior, se puede observar que el concepto del desempeño docente se encuentra estrechamente relacionado con el de la motivación en el ámbito laboral, la misma que depende de la estructura cognitiva de cada individuo y sus valores personales, y que además se ve influida por el ambiente (Chiavenato, 2001; Gallegos y López, 2018).

La motivación se define como la fuerza interior que empuja a las personas a realizar y completar sus tareas, y depende de algunos factores como el ambiente físico, las relaciones interpersonales, el carácter de la actividad laboral, el tipo de liderazgo, entre otros (Gallegos y López, 2018; Herzberg et al, 2011; Infestas, 2001); si a estas características particulares de los medios laborales, específicamente en este caso, de las instituciones educativas, añadimos las modificaciones que en los últimos años la globalización ha provocado en la educación, lo que ha causado cambios drásticos en el

cumplimiento de los estándares de calidad educativa (Alvites, 2019; García y Gil, 2016; Parihuamán, 2017), y que a su vez ha obligado al magisterio a cumplir jornadas laborales más largas, y un exceso de carga administrativa adicional a la labor pedagógica, la misma que ha provocado una sobrecarga laboral y la consiguiente sintomatología de estrés en los docentes (Alvites, 2019; Castillo et al, 2014; Parihuamán, 2017).

Se considera que las características de la actividad docente, como la labor pedagógica en sí, las numerosas problemáticas que se observan en un salón de clases además de los aspectos particulares del sistema educativo, como son el alto número de estudiantes en las aulas, falta de motivación para el aprendizaje, problemas disciplinarios, falta de apoyo de los padres de familia, infraestructura inadecuada, esto sumado a la carga administrativa (elaboración de planificaciones, informes, trabajo en comisiones, entre otros) y las situaciones de carácter organizacional e interpersonal en cada una de las instituciones, conlleva a situaciones de estrés en los docentes; al respecto, estudios indican que las actividades caracterizadas como asistenciales, como es la educación, se encuentran entre las más estresantes (Fraile et al., 2018) lo que causa ausentismo, escaso compromiso laboral e incluso abandono.

Podemos definir el estrés laboral como un estado psicosomático de tensión negativa que es desencadenado por situaciones en el medio laboral que son percibidas como incómodas o amenazantes (Fraile et al., 2018), que afectan al trabajador no solo en el medio laboral, sino también en su esfera familiar y emocional, Porras (2017) y Quintero (2019) también refieren que el estrés se da debido a la incongruencia de las expectativas personales y laborales.

Investigaciones al respecto del estrés y burnout laboral en los docentes en Latinoamérica señalan que un gran número de educadores demuestran sintomatología caracterizada por cansancio emocional, baja motivación laboral y ausentismo (Quintero, 2019). Por otra parte, en el estudio cuantitativo realizado con docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa por Alvites (2019), que tuvo como objetivo relacionar las situaciones de estrés y los factores psicosociales de los docentes con respecto a los desencadenantes del estrés, se concluyó que existe una fuerte correlación entre la sintomatología de estrés y las condiciones laborales, como por ejemplo la carga laboral, características del trabajo, entre otros.

Es por este motivo, que se plantea la presente investigación con el objetivo de conocer como el estrés afecta el desempeño en los docentes de la Unidad Educativa Sinincay; en el que se busca determinar cuantitativamente el número de docentes afectados por esta problemática, para con posterioridad, delimitar la gravedad y consecuencias que los diferentes niveles de estrés ocasionan en los docentes; con la finalidad de obtener datos claros y precisos que permitan a priori determinar los posibles mecanismos para solventar estas situaciones; lo que ayudaría no solamente al docente en el desempeño de sus labores, sino también en su vida personal; y su vez, podrá desencadenar mejorías en el día a día de esta institución educativa.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo, diseño y enfoque del estudio:**

La presente investigación se fundamenta en un enfoque investigativo de tipo mixto, el cual permite mejorar la validez de los resultados desafiando la sabiduría tradicional para afrontar e interpretar las discrepancias en los datos, de manera que se logre una mejor comprensión de la realidad investigada (Clark et al., 2012). En este sentido consideramos el enfoque mixto ya que se utilizarán técnicas cuantitativas para medir el estrés en los docentes (test EAE), para luego sistematizar los hallazgos de manera descriptiva para su análisis cualitativo.

### **Participantes:**

La población de la presente investigación está compuesta por 21 docentes que laboran en la Unidad Educativa Sinincay, quienes decidieron de forma voluntaria participar en el estudio mediante la firma de un consentimiento informado. Todos los docentes que participan en el estudio tienen la asignación de por lo menos un subnivel educativo, con edades comprendidas entre los 18 y 32 años, y predominancia del género femenino, contando con 17 mujeres y 4 varones.

### **Técnicas e instrumentos:**

Para la presente investigación se utilizó la Escala de Apreciación de Estrés de Fernández y Mielgo (EAE-G) la que fue diseñada con el objetivo de conocer el efecto que las situaciones estresantes han tenido sobre las personas (Fernández y Mielgo, 2001). El instrumento señalado mide el peso que los distintos acontecimientos pueden tener en la vida de los individuos, de acuerdo a tres parámetros:

- Presencia o No presencia de acontecimientos estresantes.
- Valoración personal de la intensidad con que han afectado dichos acontecimientos.
- Afectación en la actualidad o el pasado.

Como otra herramienta investigativa se efectuaron entrevistas semiestructuradas a los docentes participantes con el objetivo de conocer su experiencia con respecto al estrés laboral y su concepción de cómo éste ha afectado su desempeño. Las entrevistas a aplicar fueron sometidas a un proceso de valoración, y las categorías que se escogieron para el análisis fueron:

- Clima organizacional
- Motivación
- Hiperactividad emocional
- Agotamiento y falta de energía
- Síntomas somáticos
- Estrategias de afrontamiento

### **Procedimiento:**

La ejecución de la presente investigación se realizó en diferentes etapas, como se describe a continuación:

- Primera Etapa: Se realizó una revisión bibliográfica de la problemática planteada, para lograr un enfoque de la misma con la fundamentación teórica correcta.
- Segunda Etapa: Se seleccionó la población a quien se aplicarían los instrumentos de la investigación, a través del envío físico del documento del consentimiento informado.
- Tercera Etapa: Se coordinó la aplicación de los instrumentos a los docentes participantes, la aplicación de las pruebas se realizó de manera individual y presencial mediante el uso de material impreso con el cuadernillo de respuestas del EAE-G.

- Cuarta Etapa: Se procedió a la obtención de los puntajes brutos de la Escala, para posteriormente aplicar las entrevistas a los docentes que mostraron altos niveles de afectación de estrés.
- Quinta Etapa: Se aplicaron las entrevistas a los docentes que demuestran altos niveles de estrés.
- Sexta Etapa: Con toda la información recolectada se procedió a realizar el análisis de los resultados obtenidos mediante los programas de Microsoft Excel y SPSS.

## **RESULTADOS**

### **Análisis Cuantitativo**

Los datos recogidos, dentro del análisis cuantitativo, fueron analizados con el paquete estadístico SPSS versión 20.0. Para el análisis se utilizó estadística descriptiva. Para la evaluación y el análisis de las variables cualitativas y cuantitativas categorizadas se utilizaron frecuencias y porcentajes. Se calcularon medidas de tendencia central (media) y dispersión (desviación estándar).

Se empleó el estadígrafo Chi cuadrado ( $X^2$ ) para evaluar la relación estadística entre las variables sociodemográficas y el estrés, se consideró estadísticamente significativo para valores de  $p < 0,05$ .

De los resultados obtenidos posterior al análisis estadístico de los datos sociodemográficos, se ha podido observar que las edades de los participantes oscilaron entre los 31 y 58 años de edad, con un promedio de  $42,17 \pm 8,42$  años. El grupo etario más predominante fue el de 30 a 39 años (43,2%), seguido del de 40 a 49 años (34,8%) y el 21,7% tenía 50 años o más (Ver tabla 1).

En el grupo de estudio predominaron las mujeres con un 78,3%, apenas el 21,7% son hombres.

La mayor parte (65,2%) de la población de estudio eran casados(as), el 26,1% solteros(as) y un 8,7% divorciados(as).

La mayoría de los docentes estudiados cuentan con su nombramiento definitivo (60,9%), un 17,4% lo tiene provisional y el 21,7% están bajo contrato. (Ver tabla 1).

**Tabla 1***Distribución de los docentes según los datos sociodemográficos*

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS		N	%
EDAD (años)	30 a 39	10	43,5
	40 a 49	8	34,8
	50 a 59	5	21,7
	Media	42,17	
	Desviación estándar	8,42	
SEXO	Masculino	5	21,7
	Femenino	18	78,3
ESTADO CIVIL	Casado(a)	15	65,2
	Soltero(a)	6	26,1
	Divorciado(a)	2	8,7
VÍNCULO LABORAL	Nombramiento definitivo	14	60,9
	Nombramiento provisional	4	17,4
	Contrato ocasional	5	21,7
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

En el grupo de docentes estudiados predominaron las puntuaciones de estrés medio alto (39,13%), seguida de medio y medio bajo, en ambos casos con un 21,74% de los casos, apenas un docente (4,35%) mostró nivel de estrés bajo y el 13,04% lo tiene alto. (Ver Tabla 2).

**Tabla 2.***Distribución de los docentes según la valoración del estrés.*

VALORACIÓN DEL ESTRÉS	N	%
ALTO	3	13,0
MEDIO ALTO	9	39,1
MEDIO	5	21,7
MEDIO BAJO	5	21,7
BAJO	1	4,4
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

Las puntuaciones obtenidas respecto a la afectación por acontecimientos estresantes en la actualidad oscilaron entre 12 y 73 puntos, con una media de  $37,83 \pm 16,14$  puntos, mientras que las asociadas al pasado estuvieron entre 4 y 43 puntos, con una media menor de  $22,26 \pm 11,15$  puntos. (Ver Tabla 3).

**Tabla 3.**

*Afectación por acontecimientos estresantes.*

AFECCIÓN	Puntuación promedio	DE
Actual	37,83	16,14
En el pasado	22,26	11,15
TOTAL	59,83	20,95

*Fuente: Elaboración propia.*

El estudio indicó que los sujetos mayores de 40 años mostraron una mayor proporción de casos de estrés, que los menores de 40 años, aunque esta diferencia no llegó a ser estadísticamente significativa ( $p= 0,392$ ).

En cuanto al sexo los resultados, aunque algo mayor el porcentaje de casos de estrés en los hombres 75% por 64,3% las mujeres, las diferencias igualmente no resultaron significativas ( $p= 0,688$ ).

De la misma manera, el estado civil no resultó ser una variable indicativa de estrés o no, aunque en los(as) solteros(as) solo el 40% mostró estrés alto o medio alto. Tampoco la diferencia resultó significativa ( $p= 0,29$ ).

En relación al vínculo laboral, el menor estrés se observó en los contratados, apenas un 25% con niveles alto o medio alto, siendo del 75% o más en los que tienen nombramiento. Aun así, la diferencia no llegó a ser estadísticamente significativa ( $p= 0,132$ ).

En ningún caso las diferencias fueron significativas, lo que pudiera estar relacionado con el pequeño tamaño de la muestra.

**Tabla 4.**

*Relación entre el estrés y las variables sociodemográficas.*

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	ESTRÉS		TOTAL
	ALTO-MEDIO ALTO	MEDIO BAJO-BAJO	



<b>EDAD</b>	N (%)	N (%)	N (%)
30 a 39 años	4 (50)	4 (50)	8 (100)
40 a 49 años	5 (83,3)	1 (16,7)	6 (100)
50 a 59 años	3 (75)	1 (25)	4 (100)
<i>Estadígrafo</i>	$X^2 = 1,875$		$p = 0,392$
<b>SEXO</b>			
Masculino	3 (75)	1 (25)	4 (100)
Femenino	9 (64,3)	5 (35,7)	14 (100)
<i>Estadígrafo</i>	$X^2 = 0,161$		$p = 0,688$
<b>ESTADO CIVIL</b>			
Casado(a)	9 (75)	3 (25)	12 (100)
Soltero(a)	2 (40)	3 (60)	5 (100)
Divorciado(a)	1 (100)	0 (0)	1 (100)
<i>Estadígrafo</i>	$X^2 = 2,475$		$p = 0,29$
<b>VÍNCULO LABORAL</b>			
Nombramiento definitivo	8 (80)	2 (20)	10 (100)
Nombramiento provisional	3 (75)	1 (25)	4 (100)
Contrato ocasional	1 (25)	3 (75)	4 (100)
<i>Estadígrafo</i>	$X^2 = 4,05$		$p = 0,132$
<b>TOTAL</b>	<b>12 (66,7)</b>	<b>6 (33,3)</b>	<b>18 (100)</b>

**Fuente:** *Elaboración propia.*

### **Análisis Cualitativo**

Dentro del análisis cualitativo, se efectuaron *Entrevistas Semiestructuradas*, las mismas que responden a las distintas categorías de análisis planteadas dentro de la investigación, como son los aspectos laborales/organizacionales, la motivación personal, síntomas somáticos, entre otros. Partiendo desde un análisis descriptivo de cada una de las variables y en el que se aborda también, desde un enfoque interpretativo, en relación con las respuestas obtenidas en las entrevistas efectuados, se pudo evidenciar lo siguiente:

## **Clima organizacional**

Respecto a esta variable existen algunas subcategorías que fueron analizadas, entre estas se encuentra las siguientes:

Apegado al análisis cuantitativo abarcado en el apartado anterior en el que se ha hecho mención a los tipos de vinculación laboral, se pudo observar que estadísticamente la mayoría de docentes mantienen una vinculación por nombramiento definitivo. Sin embargo, existen cuatro docentes cuyo formato de vinculación laboral es nombramiento provisional o contrato ocasional, modalidades que no proporcionan aspectos de permanencia y estabilidad en el área laboral debido a su naturaleza, motivo por el cual se evidenció en sus respuestas que esta inestabilidad en la parte laboral constituye una fuente de estrés que influye en su desempeño como docentes, lo que impacta negativamente en el clima organizacional.

En el alcance de análisis de esta variable, se ha podido observar que constituye una problemática digna de analizar dentro de la investigación, ya que, de las respuestas obtenidas en las entrevistas, según los docentes, existe un ambiente que no es favorable para el trabajo en equipo. Estas situaciones, influyen negativamente en la muestra, ya que claramente se manifiesta que existe falta de adecuada comunicación entre los compañeros docentes con las autoridades administrativas de la Unidad Educativa, lo que tiene un impacto inclusive aún más acentuado en los casos de docentes que no mantienen una estabilidad laboral óptima.

Como una siguiente subcategoría, en la que se abarca la carga laboral de acuerdo a la percepción de los docentes, en su mayoría indicaron que, aunque su carga laboral se considera alta, no representa un factor de objeción de los mismos, indicándose adicionalmente que entienden y aceptan su carga laboral como propia de sus tareas regulares; esto engloba tanto la carga laboral en horas de clase, más la labor administrativa; relativo a esta última los docentes refieren que las actividades adicionales que deben desempeñar (reuniones, trabajo con comisiones, etc.) sumada a la impartición de clases al estudiantado se ha aliviado al regresar al formato de clases presenciales, ya que durante el periodo de pandemia esta carga se duplicó causando mucho desgaste físico y emocional.

## **Motivación**

Referente a las variables de motivación, frente a la realidad que enfrentan en la Unidad Educativa, se tiene dos elementos dignos de analizar, que obedecen en primer lugar, a las

situaciones estresantes que se derivan de las relaciones de los docentes frente a sus compañeros, donde se refiere que no existe una comunicación adecuada, llegando inclusive a presentarse discusiones o desacuerdos entre los docentes, sin que estas situaciones sean abordadas en debida forma para poder sobrellevarlas y resolverlas. De la misma manera, se ha podido observar que, según lo expuesto por ciertos docentes, estos acontecimientos afectan la dinámica relacional entre pares y llegan a influir en el ámbito personal del docente, en especial de aquellos que se han expuesto a niveles entre medio alto y alto de estrés, viéndose afectados elementos como la motivación del docente en el desempeño de sus funciones, lo que en algunos de los casos se han reflejado como agotamiento y falta de energía, debido a estas situaciones estresantes. adecuados.

Como segundo elemento al que se requiere poner atención, son las consecuencias de estas desavenencias frente a las autoridades administrativas; quienes en teoría son las llamadas para mediar en las situaciones de confrontación entre docentes y estudiantes, o de estos en el desempeño de sus labores. Frente a esta situación se ha evidenciado que en la mayoría de los casos el abordaje o aporte que pudiere requerirse de dichas autoridades no es óptima, llegando a ser estas las que inclusive exacerban estas situaciones de confrontación, lo que empeora el ambiente laboral y la motivación del docente en su desempeño. Este es un criterio que se mantiene con uniformidad en la muestra respecto a las respuestas de los docentes en todos los niveles de afectación de estrés, lo que se evidencia en ciertos casos repercute en el desempeño del docente.

Respecto a los elementos que han sido mencionados relativo a la motivación, las situaciones estresantes que han sido señaladas evidencian que la mayoría de docentes trabajan por la vocación de enseñar, en todas las respuestas obtenidas se registró este sentir puesto que todos los docentes indicaron que les gusta la actividad que desempeñan y que las retribuciones a su labor son muchas, mencionaron, sin embargo, que en la mayoría de los casos las situaciones estresantes que derivan de su labor no tienen que ver directamente con ellos, si no con comportamientos, actitudes o situaciones que vienen de los estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo, y autoridades, y que elemento que más afecta su desempeño es la falta de comunicación y apoyo de las autoridades y la mala comunicación entre compañeros.

### **Hiperactividad emocional**

Referente a la Hiperactividad Emocional se tiene que, en el caso de los docentes que expusieron niveles medio altos y altos de estrés, y que evidenciaron factores en los que

su desempeño como docentes se han visto menguados por diversos factores como lo es esta marcada falta de comunicación entre los docentes de la Unidad Educativa y de estos con las autoridades administrativas, al tratarse de esta variable, no se encontraron resultados relevantes.

Sin embargo, respecto a las relaciones de los docentes frente a los estudiantes, esto es en el propio desempeño del docente, estos han referido que, los problemas o asuntos que derivan de la relación de estos con sus estudiantes constituyen situaciones que pudieren llegar a ser determinadas como estresores, pero que son asimiladas con normalidad, haciéndose referencia a que las problemáticas presentadas por lo general obedecen a factores extrínsecos de tipo sociocultural, que tienen que ver con el contexto de los estudiantes, al ser la Unidad Educativa Sinincay un centro educativo público y ubicado en una zona rural, en el que los estudiantes presentan situaciones de riesgo derivados de las mismas realidades sociales de su entorno; situación que en el profesorado es esperado y asimilado adecuadamente frente a los estudiantes; existiendo, por supuesto, casos excepcionales, pero cuyos problemas no derivan en discrepancias graves frente a los estudiantes o inclusive con los padres de familia, lo que evidencio que el proceder de los docentes de la Unidad Educativa ante situaciones propias de su desempeño con el estudiantado y los padres de familia no involucra situaciones en las que los docentes se han llegado a sentir exacerbados en sus ámbitos emocional y/o psicológicos, siendo relevante insistir en que, los niveles de estrés alto analizados obedecen a otras circunstancias, y es en estas en las que, se expuso por ciertos docentes que, han llegado a presentarse alteraciones en sus estados emocionales, sin que de estos se haya manifestado por la mayoría factores determinantes.

### **Agotamiento y falta de energía**

Ligado a la variable de motivación y las subsiguientes a ser analizadas, se ha referido por los docentes que, como resultados de bajos niveles de motivación en el desempeño de sus funciones, los que en su mayoría no obedecen a que los docentes que no manifiesten una entrega y predisposición a su rol de docente, sino más bien a problemas comunicativos y de resolución de conflictos al interior de la Unidad Educativa.

En relación al bienestar emocional de los docentes, la mayor parte de los entrevistados si bien han referido que, estas situaciones estresoras han afectado su salud mental, esta se ha expuesto como un problema real en una porción pequeña de los entrevistados; siendo el caso, en específico, de dos docentes de la muestra que han manifestado que, en

múltiples ocasiones, debido a situaciones conflictivas al interior de la Unidad Educativa, han presentado episodios ocasionales de sintomatología depresiva, como por ejemplo: estado de ánimo triste, irritabilidad, llanto fácil, ansiedad, entre otros. advirtiéndose en dichos casos que, estos episodios derivados de niveles altos de estrés han afectado, a su forma de ver, su desempeño, ya que manifestaron haber considerado renunciar o dejar de trabajar como docentes; estas situaciones específicas son las que no han proporcionado la información para el abordaje de esta variable; ya que, al exponerse el docente a niveles altos de estrés que conllevan el potencial desarrollo de psicopatologías, estas se evidencian mediante un desinterés o saturación de estos docentes en su trabajo, afectándose los niveles de motivación, y dando lugar por consiguiente a que exista un agotamiento, tanto mental como físico, en los docentes afectados y una falta de energía que repercute en el desempeño del docente.

### **Síntomas Somáticos**

Con respecto a la sintomatología somática varios docentes indicaron que en múltiples ocasiones han sufrido afecciones físicas como problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, e incluso afecciones respiratorias persistentes, las que se respaldan en el análisis realizado anteriormente, esto es, en aquellos docentes que han expuesto afectaciones en su salud mental, lo que en su mayoría ha derivado en que dichas afectaciones conlleven a enfermedades que afectan la salud física de dichos docentes. Es así que, producto de la somatización de estos síntomas psicoafectivos que, de igual manera han disminuido el desempeño de dichos docentes.

Sin embargo, el número de docentes que se han visto afectados por estas situaciones corresponde a casos específicos; frente al resto de la muestra que ha delimitado que no ha visto su salud física diezmada por situaciones estresantes de su labor como docente.

### **Estrategias de Afrontamiento**

Ahora bien, como hemos podido observar, en la totalidad de la muestra se ha expuesto que evidentemente los niveles de estrés laboral pueden llegar a afectar, como lo ha sido señalado en los casos específicos de docentes que han señalado afectaciones psicológicas, emocionales e inclusive físicas por la presencia de estrés laboral; sin embargo, también se ha expuesto que estas situaciones no llegan a ser del todo incapacitantes, siendo que

en su mayoría los docentes presentan mecanismos de afrontamiento frente al estrés que son efectivos y eficaces para poder sobrellevar el día a día en sus actividades.

En definitiva, creemos que existe conformidad en los resultados expuestos respecto a la muestra analizada, como primer punto y de forma inicialmente genérica se expone que, existen situaciones que pueden devenir de diversas circunstancias que generan niveles altos de estrés, pero que, de todas formas, no han llegado a causar un impacto grave en la salud de cada docente, presentándose casos excepcionales en los que se ha expuesto que sí.

Como segundo punto podemos aducir que, generalmente los estresores derivan, no en si del desempeño de las funciones como docente, sino de la carga adicional y de la falta de comunicación y de mecanismos de resolución de conflictos entre pares y estos a su vez, frente a las autoridades administrativas de la Unidad Educativa; siendo reiterativo en el análisis de que, este punto es el que más discordia y problemas acarrea en la realidad de esta población de muestra.

Como tercer punto, en los casos en los que se ha evidenciado una afectación derivada del estrés que se ha generado en los docentes, estas situaciones si han afectado en el rendimiento del docente, referente no únicamente en el impacto en el desempeño de su puesto, sino inclusive en la esfera personal del docente.

## **DISCUSIÓN**

El estrés laboral al que se encuentran sujetos los docentes, en el desempeño de sus labores y en su accionar dentro del ambiente educativo se ha presentado como una problemática real y palpable en el ámbito de investigación académica. Las consecuencias de niveles elevados de estrés, el que no solamente obedece a las practicas propias en el desempeño de sus funciones, como la impartición de clases, la relación con los estudiantes y los padres de familia, la relación entre sus compañeros y estos a su vez con las autoridades administrativas. Así también, la correspondiente preparación y constante innovación en el área de la Pedagogía, situación que exige del docente el mantenerse en un constante avance y actualización de sus conocimientos (Casas, 2019; Guzmán et al., 2021), lo que causa en ellos una serie de síntomas como por ejemplo: dificultades en el sueño, falta de motivación, ansiedad, entre otros.

De los resultados analizados referente a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Sinincay, la que pertenece al sistema educativo público del país, adscrito por

lo tanto y en mayor medida, al cumplimiento de los lineamientos emitidos por la autoridad educativa gubernamental; adicionalmente, es un centro educativo ubicado en una zona rural, situación que involucra el conocimiento y respeto por las realidades socioculturales de dicho grupo social, a más de las directrices evidenciadas en los resultados, las que obedecen a los diferentes enfoques investigativos, como lo son los resultados inicialmente presentados mediante la metodología cuantitativa, la que nos permitió exponer numéricamente diversos parámetros, los que han servido de respaldo o soporte para el análisis cualitativo de la muestra, en el que factores como el clima organizacional, la motivación, la hiperactividad emocional, el agotamiento o falta de energía, síntomas somáticos y las estrategias de afrontamiento de los docentes, apegado al desempeño de estos; siendo justamente estas variables las que nos proporcionan los elementos pertinentes para esta discusión.

Bajo esta consigna, en la que, si bien los datos obtenidos dentro de la muestra de la investigación no son numéricamente significativos, al presentarse un número superior de docentes que exponen niveles de estrés laboral dentro de los parámetros ordinarios, no podría desmerecerse a aquella porción de la muestra en la que se exponen niveles medio altos y altos de estrés laboral. Esto en virtud de que, en el análisis realizado se ha expuesto que dichos docentes han visto su vida personal y desempeño como docente y trabajador afectados; situación que, evidencia la hipótesis y problemática a la que se ha hecho relación en este trabajo investigativo.

Estudios realizados en años recientes concuerdan con la realidad que se aborda en esta investigación, donde se concluye que es imperioso promover un clima organizacional adecuado, en el que se validen y aborden, mediante técnicas óptimas, un control de los factores estresores que llegan a afectar de forma evidente el desempeño de los docentes (Bada et al., 2021).

Ahora bien, al analizarse el impacto de factores estresores en el desempeño de los docentes en la actualidad, tomando en cuenta los años en modalidad virtual, y la consiguiente “nueva normalidad”; se pudo observar que los docentes evidencian niveles elevados de estrés laboral, debiendo considerarse que, mucho de los niveles de estrés laboral experimentados por los docentes en la actualidad, se deben justamente a este nuevo ajuste a las actividades presenciales, y las consecuencias que ha traído consigo la educación virtual; sin embargo, se puede decir que dentro del periodo de clases virtuales se observó un aumento en la carga administrativa de los docentes y se dio un desgaste emocional importante en los docentes (Gallegos y López, 2022), especialmente en el área

rural, quienes contaban con muchos estudiantes que no podían acceder a la educación virtual, situación que fue de su responsabilidad durante este periodo, ya que desde el Ministerio de Educación se promovieron estas directrices, lo cual tensionó las relaciones con las autoridades educativas. Estas situaciones de tensión entre docentes y administrativos que se han generado han afectado en gran medida el desempeño de los docentes, quienes afirman la necesidad de una buena relación con las autoridades para el trabajo óptimo dentro de las instituciones (Párraga y Escobar, 2020).

Finalmente, dentro del estudio se pudo evidenciar que en el grupo de docentes que muestran niveles altos de estrés, su desempeño se ve afectado por sintomatología conocida como el síndrome de burnout, el mismo que puede definirse como una respuesta somática y emocional frente al estrés crónico, que se caracteriza por sintomatología ansiosa, depresión y falta de interés (Zavala, 2008), en este sentido, los resultados coinciden en gran parte a lo mencionado anteriormente dentro de este trabajo, donde un menor porcentaje presento altos niveles de estrés en los docentes, sin embargo; las consecuencias de este alto índice de estrés evidencian una problemática real y preocupante en los docentes que lo experimentan, motivo por el que, se concuerda al determinar que, si bien el número de la muestra no es significativo, debido a la complejidad de las consecuencias que desencadenan en las personas los niveles altos de estrés, se colige que es un asunto que debe ser asumido y resuelto de una manera óptima y eficaz. (Zuniga y Pizarro, 2017).

Del análisis de estos estudios, como bien se ha señalado, se tiene que el estrés laboral en el desempeño del docente, es un factor a ser considerado y tratado por parte de los actores dentro del sistema educativo, ya que, al encontrarse el docente expuesto constantemente a factores estresores, estos pueden llegar a desencadenar en un trabajo poco eficiente del docente, y aún más, evidenciarse secuelas en la propia vida del docente, no solamente en su área profesional sino en su esfera personal.

Es así que, referente a la problemática expuesta, relativo a la presencia de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Sinincay, se concluye que, por un lado el impacto del estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa Sinincay se da por una falta de comunicación entre los compañeros docentes y de estos a su vez, con las autoridades administrativas; lo que ha llegado a ocasionar que ciertos docentes presenten sintomatología significativa relacionado al estrés laboral y sus consecuencias

Los docentes de la Unidad Educativa Sinincay, quienes en su mayoría han manifestado mecanismos de afrontamiento óptimos frente al estrés laboral, sin embargo,



se han presentado casos en los que los síntomas psicoafectivos y psicosomáticos del estrés laboral han menoscabado la salud de ciertos docentes, situación que debe ser considerada y abordada adecuadamente.

Finalmente se demuestra que, el estrés laboral en el docente de la Unidad Educativa Sinincay es una realidad que debe ser afrontada y solventada, principalmente por las autoridades administrativas, al ser estas las llamadas a la resolución de conflictos. Sin embargo, la realidad ha expuesto lo contrario al exponerse como la problemática más relevante, siendo así que, el impacto del estrés laboral de los docentes radica en esta falta de soporte y liderazgo de dichas autoridades, siendo necesario recomendar un abordaje de esta problemática mediante mecanismos eficaces en miras de salvaguardar la salud mental de los docentes.

## REFERENCIAS

- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141- 159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Ausubel, D. (1983). Teoría del Aprendizaje Significativo., *Fascículos de CEIF 1*(1-10). [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36648472/Aprendizaje\\_significativo-libre.pdf?1424109393=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA\\_DEL\\_APRENDIZJE\\_SIGNIFICATIVO\\_TEOR.pdf&Expires=1675568798&Signature=O-ghGUZmFUbbqMpFL0pLhMDLJNgIKcURMJFKHeZVJq6OoJeOWI~IPHp~2agosrc7ckyiCtp9Zh0IK1suhdXFHui42ILz8kkkzvHVEdX4eiczUmEBpAx3qYcPwIaj9JO7fDO8IG1YyBWTAmESKni1j6LIyNuCTkeWrlVxTAJsEiZotbxzcX2RNL2jYnw8S-t-IxdLrYgpBLSRZdYqrRmMYQfjZvzeHcP3957UQnioXrGmLrPbyEyClqiFhs1eS9t-gBfsh6mtP2fiNpi7KU3LyuP6zNfGKQa0g2QjGCsWR84QPfCs~UxbiWaGJkf24PdNZqfa3pDguBOklmrrHA\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36648472/Aprendizaje_significativo-libre.pdf?1424109393=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA_DEL_APRENDIZJE_SIGNIFICATIVO_TEOR.pdf&Expires=1675568798&Signature=O-ghGUZmFUbbqMpFL0pLhMDLJNgIKcURMJFKHeZVJq6OoJeOWI~IPHp~2agosrc7ckyiCtp9Zh0IK1suhdXFHui42ILz8kkkzvHVEdX4eiczUmEBpAx3qYcPwIaj9JO7fDO8IG1YyBWTAmESKni1j6LIyNuCTkeWrlVxTAJsEiZotbxzcX2RNL2jYnw8S-t-IxdLrYgpBLSRZdYqrRmMYQfjZvzeHcP3957UQnioXrGmLrPbyEyClqiFhs1eS9t-gBfsh6mtP2fiNpi7KU3LyuP6zNfGKQa0g2QjGCsWR84QPfCs~UxbiWaGJkf24PdNZqfa3pDguBOklmrrHA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA).
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., y Carbonell, C, (2021), Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos, *Revista Medisur*, 18(6), 1 - 7 <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>.
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-59. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>.
- Chiavenato, I. (2001). Administración. Teoría, proceso y práctica. Colombia: *Mc Graw Hill*. (Tercera Edición).
- Clark, V., Huddleston, C., Churchill, S., Garrett, A., y Green, D. (2012). Enfoques de métodos mixtos en la investigación en ciencia de familia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 4, 243-267.
- Fraile, J., Tejero, C., y Rodríguez, Á. (2018). El estrés laboral del profesorado de educación física: Un estudio cualitativo. *Cultura, ciencia y deporte*, 13(39), 253-265.
- Fernández, J. L., Mielgo, M. (2001). EAE: Escala de Apreciación al estrés, España: TEA Ediciones.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de

- Lima, Perú. 7 (2) 385-401. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07>
- Fumero, L. P., Martínez, G. M., y García, J. A. T. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. 13, 5. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>.
- García, M., (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111, <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- García, M., y Gil, M., (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* 19, 11-30. <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>.
- Gallegos, Z. E. C., y López, J. D. F. (2018). Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Facultad de Educación de la UNA-PUNO. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Guzmán, L. A. C., Montalvo, J. P. S., Moreano, A. B. R., & Gonzales, J. R. V. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Iberoamericana de la Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.126>
- Herzberg, F., Mausner, B. y Bloch, B. (2011). *The Motivation to Work*. United States of America: Transaction Publishers.
- Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa*. Salamanca, España: Amaru Ediciones.
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., Gómez, R. I., Martínez, G. I., Esparza, A. Y., y Gómez, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Parihuaman, M. (2017) Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Perú.
- Párraga, K.L y Escobar, G.R, (2020), Estrés laboral en docentes de Educación Básica por el cambio de modalidad de estudio de estudio presencial avirtual, *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, Vol. 4, Núm. 7, <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/74/162>.

- Porras, N. P. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: 10.19052/ed.4173.
- Quintero, J. I. P. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119-133.
- Zuniga, S. y Pizarro, V. (2017), Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno, *Revista Información Tecnológica, Larrondo*, Vol. 1281, <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Carta de Consentimiento Informado

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado/a compañero/a docente,

Reciba un afectuoso saludo, y los mejores deseos de éxito en sus labores diarias. Nos dirigimos a usted con la intención de invitarle a participar de la investigación *EL ESTRÉS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY*, que se llevará a cabo como proyecto de titulación en la Maestría en Educación, Mención Gestión y Liderazgo, primera cohorte de la Universidad del Azuay.

Esta investigación se llevará a cabo a través de la aplicación individual de la Escala S de Apreciación de Estrés de J.L Fernández y M. Mielgo, de manera presencial en fecha y horario a convenir entre ambas partes, en un espacio libre de estímulos distractores y con la debida privacidad.

Cabe señalar que los resultados obtenidos de la aplicación de la escala señalada serán utilizados solamente para fines académicos y bajo criterios de estricta confidencialidad (anonimato).

Dicho todo lo anterior, le pedimos leer con atención y responder las siguientes preguntas:

He sido invitado/a participar de la investigación *EL ESTRÉS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY*.

De esta participación he comprendido que:

1. Esta evaluación es inofensiva y no tendrá consecuencias negativas para mi.
2. Toda la información obtenida en la investigación será tratada de manera confidencial y su uso estará restringido al estudio a realizar.
3. Mis datos de identificación se mantendrán anónimos.
4. En caso de detectarse algo que merezca atención por parte de un especialista, se me comunicará oportunamente.
5. Si en algún momento surgen preguntas relacionadas a la investigación y mi participación en ella, puedo comunicarme con la encargada del estudio: Lorena Malo al teléfono 0995566397.

Yo acepto de forma voluntaria y libre participar de la investigación *EL ESTRÉS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY*.



SI

NO

Estoy de acuerdo que se me aplique la Escala S de Apreciación de Estrés de J.L Fernández y M. Mielgo, de manera individual y presencial en fecha y horario a convenir.

SI

NO

Nombres Completos:

Cédula de Identidad:

Firma:

Anexo 2. Escala de apreciación de estrés, escala G- cuadernillo de preguntas

EAE

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR  
Por favor continúe a todos los enunciados

Nº 202

**Escala G**

**INSTRUCCIONES**

13. A continuación va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud, de frustración, etc.

17. Vuelva aquí.

18. Procure leer los enunciados con los sentidos.

19. Vd. debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ello, marcará con un aspa el SÍ, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

21. Atendamos del trabajo de un ser querido.

24. Sólo si ha rodeado el SÍ, señale en qué medida le ha afectado. Para ello, marcará primero con una X el número que Vd. considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo.

26. Muerte de algún amigo o persona querida.

28. En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar; en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas le afecta marcará la letra P.

34. Enfermedad de un ser querido.

35. Pérdida de algún órgano o función física o psíquica.

36. Muerte de un ser querido.

Ejemplo: "Castigo injustificado"	SI	NO	0	1	2	3	A	P
----------------------------------	----	----	---	---	---	---	---	---

37. Pérdida de un ser querido.

38. Cambio de domicilio.

39. Cambio de nombre (apellido, nombre del trabajo).

40. Cambio de horario de trabajo.

41. Exceso de trabajo.

42. Excesiva responsabilidad laboral.

43. Hacer viajes (trascursos, largos).

44. **ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE**

45. Pérdida de un ser querido.

46. Situación disciplinaria en el trabajo.

47. Exceso o exceso profesional.

48. Desorden en casa, desorden.

49. Reformas en casa.

---

Autor: J.L. Fernández-Sears y N. Mielgo.  
 Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campaño, Dágenzo, 15 dpto.; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 16.836 - 1921.

**NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR****Por favor conteste a todos los enunciados**

1. Primer empleo.
2. Situación de paro, desempleo o jubilación anticipada.
3. Época de exámenes u oposiciones.
4. Cambio de ciudad o de residencia.
5. Búsqueda y/o adquisición de vivienda.
6. Deudas, préstamos, hipotecas.
7. Problemas económicos propios o familiares.
8. Estilo de vida y/o forma de ser.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Emancipación, independencia de la familia.
11. Falta de apoyo o traición de los amigos.
12. Infidelidad propia o de la otra persona hacia mí.
13. Hablar en público.
14. Inseguridad ciudadana.
15. Situación socio-política del país.
16. Preocupación por la puntualidad.
17. Vivir solo.
18. Problemas de convivencia con los demás.
19. Presencia de una persona no deseada en el hogar (tía, abuela, pariente).
20. Vida y relación de pareja o de matrimonio.
21. Ruptura de noviazgo o separación de pareja.
22. Ruptura de las relaciones familiares (con los padres, hermanos).
23. Abandono del hogar de un ser querido.
24. Separación, divorcio de mis padres.
25. Nacimiento de otro hijo o hermano.
26. Estudios y/o futuro de mis hijos o familiar cercano.
27. Problemática de drogas o alcohol (propia o familiar).
28. Muerte de algún familiar muy cercano (cónyuge, padres, hermanos).
29. Muerte de algún amigo/a o persona querida.
30. Embarazo no deseado o deseado con problemas.
31. Aborto provocado o accidental.
32. Tener una enfermedad grave.
33. Envejecer.
34. Enfermedad de un ser querido.
35. Pérdida de algún órgano o función física o psíquica.
36. Problemas sexuales.
37. Someterse a tratamiento, revisión o rehabilitación.
38. Intervención u operación quirúrgica.
39. Ocupar un nuevo cargo o puesto de trabajo.
40. Cambio de horario de trabajo.
41. Exceso de trabajo.
42. Excesiva responsabilidad laboral.
43. Hacer viajes (frecuentes, largos).
44. Tiempo libre y falta de ocupación.
45. Problemática de relaciones en mi trabajo (con los jefes, compañeros).
46. Situación discriminatoria en mi trabajo.
47. Éxito o fracaso profesional.
48. Desorden en casa, despacho.
49. Reformas en casa.
50. Dificultades en el lugar donde vivo.
51. Preparación de vacaciones.
52. Etapa de vacaciones e incorporación al trabajo.
53. Servicio militar.



Anexo 3. Hoja de respuestas EAE

**E A E**  
**Hoja de respuestas**

Nº 202

Apellidos y Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_  
 Estudios/Título académico \_\_\_\_\_  
 Residencia \_\_\_\_\_ Profesión \_\_\_\_\_

**MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:**

**G  A  S  C**

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo inmerecido"    SI    NO    0 1 2 3    A    P

	SI	NO	Intensidad	Tiempo		SI	NO	Intensidad	Tiempo
1.	SI	NO	0 1 2 3	A P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A P	51.	SI	NO	0 1 2 3	A P
25.	SI	NO	0 1 2 3	A P	52.	SI	NO	0 1 2 3	A P
26.	SI	NO	0 1 2 3	A P	53.	SI	NO	0 1 2 3	A P
27.	SI	NO	0 1 2 3	A P					

<b>Número de SI</b> En A = _____ Total = <input style="width: 50px;" type="text"/>	<b>Puntuaciones en Intensidad</b> A = _____ Total = <input style="width: 50px;" type="text"/> Centil = <input style="width: 50px;" type="text"/>
En P = _____	P = _____

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campano; Daganzo, 15 rpto.; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 16838 - 1992.

#### **Anexo 4. Formato Entrevistas**

##### **DATOS PERSONALES:**

**Nombre:**

**Edad:**

**Género:**

**Estado civil:**

**Formato de vinculación laboral:**

##### **ENTREVISTA:**

1. ¿Cómo se siente usted dentro de la institución?
2. ¿Dentro de la institución como calificaría el ambiente y las relaciones interpersonales?
3. ¿Considera que estos aspectos han influenciado su desempeño como docente?
4. ¿Considera que su formato de vinculación laboral ha afectado su desempeño?  
¿Por qué?
5. ¿Considera que su carga laboral es adecuada, y como esta influye en su desempeño? ¿Cree que esto le ha generado estrés?
6. ¿Qué aspectos influyen en su motivación/desmotivación para realizar su labor docente?
7. ¿Qué situaciones laborales considera usted que le causan estrés?
8. ¿Qué hace usted frente a situaciones de estrés dentro de su ámbito laboral?
9. ¿Considera que es una persona que se enferma con frecuencia?
10. ¿A que atribuye usted su malestar o enfermedad?
11. ¿Considera usted que su malestar/enfermedad ha afectado sus actividades laborales?
12. ¿Cuáles considera usted son los mayores obstáculos de su desempeño como docente?