

Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales (ELDEN). Construcción y validación

**Juana Eugenia Martínez Amaro
Arturo Barraza Macías**

ISBN: 978-607-26917-2-8



9 786072 691728

**Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en
docentes de escuelas normales (ELDEN).
Construcción y validación**

**Juana Eugenia Martínez Amaro
Arturo Barraza Macías**

Primera edición: agosto de 2025

Editado en México

ISBN: 978-607-26917-2-8

Editor:

Benessere. Centro de Intervención para el Bienestar Físico y Mental A. C.

Fotografía de portada

CANVA: <https://www.canva.com/>

Corrector de estilo:

Rosa de Lima Moreno Luna

Este libro no puede ser impreso, ni reproducido total o parcialmente por ningún otro medio sin la autorización por escrito de los editores

**Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales (ELDEN).
Construcción y validación**

Índice

Introducción	8
Capítulo I. Los Docentes de las Escuelas Normales ante las Demandas de su Ejercicio Profesional	12
Situaciones que Provocan Estrés en los Docentes de las Instituciones Formadoras de Docentes Públicas (IFDP)	12
Antecedentes en Investigaciones Previas Sobre Estrés Laboral	16
<i>Estudios Internacionales</i>	17
<i>Estudios Nacionales</i>	22
Preguntas y Objetivos de Investigación	28
Importancia de Diagnosticar el Estrés en las IFDP	28
Capítulo II. Marco Teórico	33
Los Organismos Internacionales y las Políticas Laborales Referidas a la Gestión del Estrés Laboral	33
<i>La política Pública y la Gestión del Estrés Laboral en México</i>	39
Conceptualización de Estrés	43
Fases del Estrés	50
Conceptualización de Estrés Laboral	53
Efectos del Estrés Laboral en el Individuo	63
El Estrés Laboral y su Medición	65
Enfoques Para Medir el Estrés Laboral	68
<i>Modelos Teóricos que Abordan el Estrés Laboral</i>	70
<i>Modelo de Interacción entre Demanda y Control de Karasek</i>	70
<i>Modelo de Apreciación Cognitiva de Lazarus y Folkman</i>	71
<i>Modelo Ajuste Persona Ambiente Edwards</i>	72
<i>Modelo Conservación de Recursos de Hobfoll</i>	74
<i>Modelo Desequilibrio Esfuerzo Recompensa de Siegrist</i>	75
<i>Modelo Demandas y Recursos Laborales de Demerouti</i>	75
<i>Modelo Sistémico Cognoscitivista de Barraza</i>	77
Capítulo III. Diseño Metodológico	82
El Enfoque Cuantitativo	82
El tipo de Estudio Instrumental	85
Confiabilidad y Validez	86
Técnicas para la Obtención de Información	87

<i>Escalas</i>	87
<i>Cuestionario</i>	88
De los Procedimientos para el Diseño del Instrumento	89
<i>El Estudio Previo como Insumo</i>	89
Objetivos del Estudio Previo.	89
Estructura del Instrumento del Estudio Previo.	90
Participantes y Procedimiento en el Estudio Previo..	90
<i>Del Estudio Piloto del Instrumento</i>	91
<i>El Estudio Instrumental</i>	91
<i>Población y Muestra de Participantes en el Estudio Instrumental</i>	91
Capítulo IV. De los Resultados de la Investigación	95
Resultados del Estudio Previo	95
Dimensión Estresores. Resultados del Instrumento 1	96
Dimensión Estresores. Resultados del Instrumento 2	97
Dimensión Síntomas. Resultados del Instrumento 1	99
Dimensión Síntomas. Resultados del Instrumento 2	99
Dimensión Estrategias de Afrontamiento. Resultados del instrumento 1	99
Dimensión Estrategias de Afrontamiento. Resultados del instrumento 2	100
Hacia la Construcción de la Primera Versión del Instrumento	103
<i>Resultados de la Prueba Piloto del Instrumento</i>	104
Resultados del Estudio Instrumental	105
<i>Caracterización de los Participantes</i>	105
<i>Primer análisis de los datos; media, porcentaje y criterio empírico</i>	106
Segundo análisis, análisis factorial.....	109
Extracción por el método de Alpha de Cronbach de la confiabilidad.	109
Análisis Factorial exploratorio, KMO y Prueba de Esfericidad de Bartlett.	115
Análisis factorial exploratorio de extracción. Matriz de Componente Rotado.	116
Perfil descriptivo de los docentes de escuelas normales encuestados	125
<i>Análisis del perfil descriptivo por dimensiones</i>	125
<i>Análisis dimensional del perfil descriptivo por comparación de muestras independientes</i>	127
<i>Análisis de las medias de dos grupos para discriminar el nivel de estrés</i>	135
Conclusiones	141

Referencias	145
Apéndices.....	160

Índice de tablas

Tabla 1 Instrumentos utilizados en las investigaciones consultadas.....	25
Tabla 2 Cartilla OMS de peligros relacionados con el puesto	54
Tabla 3 Peligros relacionados con el estrés	59
Tabla 4 Profesores de las IFDP.....	92
Tabla 5 Respuestas obtenidas en relación a la población	93
Tabla 6 Respuestas obtenidas en el ítem que tiene la función de filtro	93
Tabla 7 Muestra en relación a la población y a las respuestas obtenidas.....	94
Tabla 8 Estructura Categorical.....	96
Tabla 9 Situaciones que causan estrés en los resultados de ambos instrumentos en la dimensión Estresores.....	97
Tabla 10 Síntomas que identifican los docentes en los resultados de ambos instrumentos..	99
Tabla 11 Estrategias utilizadas por los docentes en los resultados en ambos instrumentos	101
Tabla 12 Porcentaje de frecuencia de cada ítem del inventario.....	106
Tabla 13 Análisis general al instrumento con estadístico alfa de Cronbach	110
Tabla 14 Análisis al instrumento con estadístico alfa de Cronbach, Dimensión Estresores.	112
Tabla 15 Análisis al instrumento con estadístico alfa de Cronbach, Dimensión Síntomas...	113
Tabla 16 Análisis general al instrumento con estadístico alfa de Cronbach, Dimensiones. Estrategias de Afrontamiento	114
Tabla 17 Análisis al tamaño de la muestra	116
Tabla 18 Matriz de Componente Rotado.....	117
Tabla 19 Matriz de componente rotado ordenado por puntaje más alto.....	120
Tabla 20 Estimación de Comunalidades de los ítems	123
Tabla 21 Estadísticos Descriptivos por Dimensión.....	128
Tabla 22 Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias): Dimensión Estresores.....	130
Tabla 23 Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias): Dimensión Síntomas.	131
Tabla 24 Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias) Dimensión estrategias de afrontamiento.	133
Tabla 25 Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias) Inter-Dimensional.	134
Tabla 26 Análisis de las medias de dos grupos.....	135
Tabla 27 Prueba de corrección de baremo.....	138

Índice de Figuras

Figura 1 Cómo medir el estrés laboral	69
Figura 2 Representación gráfica del Modelo de interacción entre demandas y control y tensión laboral (Karasek, 1979)	71
Figura 3 Representación gráfica del modelo transaccional de afrontamiento ante el estrés	72
Figura 4 Representación gráfica del Modelo de los efectos del estrés psicosocial en el ajuste Persona-Ambiente.....	73
Figura 5 Representación gráfica del modelo de conservación de recursos.....	74
Figura 6 Representación gráfica del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa y compromiso excesivo.....	76
Figura 7 Representación gráfica del Modelo integral de Demandas-Recursos	77
Figura 8 Representación gráfica del Modelo Sistémico Cognoscitivista para el estudio del estrés	81
Figura 9 Estadísticos Descriptivos por Dimensión de la comparación de muestras	129
Figura 10 Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias) Dimensión Estresores	130
Figura 11 Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias): Dimensión Síntomas.	132
Figura 12 Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias): Dimensión estrategias de afrontamiento	134

Introducción

En todas las etapas de la vida de las personas el problema del estrés se hace evidente, el estrés laboral es un problema de salud ocupacional actual y sobre el cual se han fundado un gran número de estudios.

Las primeras investigaciones sobre el estrés se le atribuyen a Selye (1956), quien realizó el estudio de reacciones psicológicas ante estímulos físicos adversos, aportando el estudio del síndrome de adaptación general (alarma, resistencia y agotamiento). Las primeras investigaciones sobre estrés ocupacional las llevan a cabo Cannon en el siglo XX (1932), realizando el primer trabajo en el campo de la medicina psicosomática, se enfoca en la relación entre respuestas emocionales y fisiológicas, acuña el término homeostasis y lo define como el esfuerzo del organismo para restaurar el funcionamiento.

Durante la década de los setenta las investigaciones se enfocaron en estresores del campo del puesto y del trabajo asociados a condiciones adversas. En las siguientes décadas proliferan los estudios sobre estrés laboral y la Organización Internacional del Trabajo ([OIT] (2016) reconoce que un gran número de trabajadores presenta estrés laboral.

Uno de los principales problemas de los trabajadores y del buen funcionamiento de las organizaciones es el estrés, medirlo es de gran importancia ya que permite conocer las características de las ocupaciones para que se diagnostique, diseñe e implemente un programa de intervenciones.

En las últimas décadas el mundo laboral se ha visto envuelto en una constante transformación, con nuevas exigencias que llevan a nuevos riesgos y a la manifestación

más frecuente de estrés a través de reacciones psicológicas, cognitivas, emocionales y conductuales. Los docentes en el ejercicio de su profesión advierten aspectos del ambiente laboral cuyas exigencias para enfrentarlos son altas y se ven rebasados por las demandas de los entornos laborales y con frecuencia, ven agotados sus recursos de afrontamiento presentando manifestaciones de estrés laboral.

Para alcanzar los propósitos de las Instituciones de Educación Superior (IES) las funciones del profesorado han cambiado desarrollando otras actividades además de la docencia emergiendo la función de investigador, tutoría y gestión, Galaz et al. (2008), sin embargo, la creciente saturación de actividades adicionales que conlleva, no ha permitido que mejoren las condiciones de trabajo para que los académicos puedan desarrollar sus funciones sin limitaciones, a lo anterior hay que agregar el estrés que viven los docentes. Ante el continuo cambio del mundo laboral es importante considerar que los nuevos estudios sobre el estrés laboral en el docente de las IES deberán tener en cuenta las condiciones del contexto.

La tendencia del estudio del estrés en las instituciones de educación superior se ha centrado en su medición, su manifestación asociada a la percepción del estrés, Córdova-Cárdenas et al. (2022), inteligencia emocional, Condori, y Cari, (2022), factores psicosociales, Escudero-Sabogal, y Barreto-Guerra (2022), sus causas (Sánchez, 2022), afrontamiento, Campos et al. (2022), desempeño, Jara et al. (2023), entre otros y algunos de ellos al diseño de instrumentos para su medición, Rivas y Navas, (2020). Con el interés de abonar al estudio del estrés laboral en las instituciones formadoras de docentes, en esta investigación se destaca la validación de un instrumento, se propone el Inventario Sistémico Cognoscitivista para el Estudio del Estrés Laboral en Docentes de Escuelas Normales

(SISCO-ELDEN) para medir el estrés laboral, este referente metodológico permitirá a los investigadores, el análisis del tema con un instrumento ad hoc para este nivel educativo.

La investigación se orientó bajo tres interrogantes y tres objetivos estrechamente relacionadas, en primer lugar, hacer evidentes las evidencias que respaldan la validación del Inventario SISCO ELDEN, en segundo término, se buscaba conocer la confiabilidad obtenida a través de la aplicación del instrumento en docentes de escuelas normales, y por último conocer el perfil descriptivo del estrés laboral en los docentes de las escuelas normales.

En el presente trabajo, la información es organizada en varios apartados y detalla la investigación realizada de manera secuenciada, a continuación, se comentan los capítulos.

El capítulo I describe y delimita de manera conceptual y en el tiempo, el objeto de estudio abordado, la viabilidad para su desarrollo y el alcance, presenta los planteamientos que guían la investigación a través de preguntas, objetivos y justificación.

La definición de conceptos, temas y conocimientos que contextualizan el problema se ubica en el capítulo II a través de un proceso de búsqueda y análisis de información que orientó la investigación.

La exposición de la ruta de trabajo, la caracterización de los participantes, la definición de los métodos e instrumentos y la aplicación para la obtención de la información se organiza en el capítulo III, describe dos momentos en que se lleva a cabo el proceso metodológico; el estudio previo para el diseño de la primera versión del instrumento y el momento de su validación.

En el capítulo IV se presentan, los resultados del estudio previo para la construcción de la primera versión del instrumento, posteriormente los resultados de la etapa instrumental son analizados para la validación de las mediciones realizadas, obteniéndose así el instrumento final para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales.

Finalmente, las conclusiones dan respuesta a las preguntas y objetivos que se plantearon en el estudio, se encontró un nivel moderado de estrés en los docentes de las escuelas normales del estado de Durango y se describe el perfil del estrés señalando los estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento que sobresalen; La acumulación del trabajo, Fatiga y Tratar de solucionar el problema, respectivamente. Presentar el instrumento SISCO ELDEN permite a las instituciones educativas estudiar el estrés laboral y evitar consecuencias negativas para la salud física y mental de los docentes que pueden afectar el desempeño laboral y la sostenibilidad de la institución, alentando así al estudio del estrés laboral al identificar los factores que lo causan, conocer sus consecuencias y realizar acciones preventivas.

Capítulo I. Los Docentes de las Escuelas Normales ante las Demandas de su Ejercicio Profesional

Este apartado describe y delimita conceptual, temporal y físicamente el objeto de estudio abordado, su alcance y viabilidad dentro de los tiempos y recursos disponibles; esta primera fase de la investigación se concreta mediante el planteamiento de preguntas, objetivos y justificación.

Situaciones que Provocan Estrés en los Docentes de las Instituciones Formadoras de Docentes Públicas (IFDP)

Los docentes de las cinco Instituciones Formadoras de Profesores en el estado de Durango desarrollan varias actividades como parte del quehacer en las escuelas normales, entre ellas destaca la docencia, la asesoría metodológica de investigación, la tutoría, la formación académica personal, el desarrollo de investigación educativa, la producción académica, la participación en cuerpos académicos (CA's) y las tareas directivas como responsables de coordinaciones, áreas o departamentos dentro de la estructura orgánica de cada Escuela Normal.

Ello impacta en la formación inicial que reciben los futuros docentes, en el resultado idóneo de cada estudiante en el examen de ingreso al Servicio Docente, para lograrlo se espera que cada institución consolide su planta docente con formación académica en posgrado, además, de la mejora laboral. También la conformación de CA's que promuevan acciones para el registro y consolidación de los mismos da la oportunidad al docente de mejorar su desempeño al incursionar en la tarea investigativa, otro de los indicadores de mejora de las instituciones es el número de docentes que posean el perfil según el Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior (PRODEP), para

ello se requieren espacios físicos adecuados. Se advierte como una necesidad contar con horas para la investigación y la incorporación a estudios de maestría y doctorado, así como tener horas asignadas para la producción académica y gestionar los mecanismos para su difusión en espacios académicos nacionales e internacionales y la evaluación de los programas educativos.

En agosto de 2022, en el contexto nacional se implementó en las Escuelas Normales el Plan de estudios 2022. El diseño de nuevos programas de los cursos se realiza con la participación de docentes de Escuelas Normales, la capacitación para su implementación se desarrolló a través de talleres en línea.

Las principales áreas de oportunidad para las IFDP, según documento de diagnóstico realizado por la Coordinación de Instituciones Formadoras de Durango (CIFD) para la Estrategia de Desarrollo Institucional de la Escuela Normal 2022-2023 (EDINEN), son:

Actualización y capacitación congruente con las necesidades identificadas para garantizar el logro del perfil de egreso de los estudiantes; alineación de la normatividad institucional para mejorar organización y funcionamiento; mejorar en materia de transparencia y rendición de cuentas; adquisición y certificación de una segunda lengua; acreditación de programas educativos; promoción de la firma de convenios de colaboración; seguimiento a la actualización del Representante Institucional ante PRODEP (RIP) y descarga horaria para realizar la actividad; aumentar la producción académica; trabajo colaborativo en temas de diseño curricular; investigación centrada en temas de docencia, tutoría y asesoría; personal dedicado al área de fortalecimiento académico; vigilancia en el perfil del personal que se incorpore; organización de una agenda de investigación. Además, plantea la necesidad de generar varios programas estatales: de seguimiento a la práctica docente, para la organización de la tutoría y asesoría, para el seguimiento de egresados,

para la movilidad académica; para sistematizar las actividades de un cuerpo académico (CA). Identifica la necesidad de definir una política que enmarque las acciones de un consejo científico de investigación.

Los formadores de docentes, en su mayoría, ingresan a las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes después de haber trabajado algunos años en otras instituciones, principalmente en Educación Básica, por lo que se cubre primero la condición de edad y después la de años de servicio para la jubilación, observando que la planta docente en su mayoría rebasa los 40 y 50 años en edad. En algunas IFDP, es posible anticipar un retiro masivo de profesores que iniciaron labores en periodos similares; también los nuevos ingresos masivos repetirán este esquema algunos años más adelante, esto deriva en que no hay un sistema de prevención para garantizar la atención de los cursos por docentes con experiencia en la mayoría de los espacios curriculares del semestre.

En el trabajo diario de los profesores de las IFDP se percibe una serie de funciones que deben ser cubiertas, además de su ejercicio frente a grupo; también identifican algunos obstáculos para el trabajo, que en ocasiones se incrementa creando una crisis de eficacia (Cherniss, 1993, Leiter, 1992, como se citó en Llorens et al., 2005).

La enfermedad de Corona virus en el año 2019 (COVID-19 representó en el mundo un desafío sanitario, médico, educativo, económico, social y emocional, el impacto emocional de la pandemia está en función a la manera en la que se percibe la amenaza: miedo de contraer la enfermedad, pertenecer a grupos de mayor riesgo, las consecuencias, la exposición a información. (Lugo-González et al., 2021).

La pandemia COVID-19 impactó la vida de las personas, generando cambios en las rutinas, motivados por el distanciamiento social y la limitación de la movilidad, en los docentes en particular cambiaron el entorno laboral, llevando el teletrabajo a casa,

actualizando sus habilidades digitales y explorando formas de enseñanza, considerando ahora el aprendizaje desde casa, estas situaciones pueden inducir a alteraciones en el estado emocional como ansiedad o depresión. La Organización Mundial de la Salud (OMS) declara el fin de la emergencia sanitaria en mayo de 2023.

Es de interés de este estudio la situación que viven las IFDP, observando un detonante para que los profesores perciban un estado de crisis que contribuye a la manifestación de estrés laboral.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta tres principios sobre seguridad y salud en el trabajo:

- i) El trabajo se debe realizar en un medio ambiente de trabajo seguro y saludable;
- (ii) las condiciones de trabajo deben ser coherentes con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores; (iii) el trabajo debe ofrecer posibilidades reales para el logro personal, la autorrealización y el servicio a la sociedad. (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2016, p. 12)

Recomienda que estos principios deben ser vistos por los gobiernos como derechos fundamentales en el trabajo por lo que deben ser ratificadas por los Estados.

En México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) considera que a partir de los cambios de la vida moderna la vida laboral también cambia, produciéndose el impacto rápidamente en los sistemas de producción, por lo que los trabajadores deben enfrentarse a lo siguiente:

- El aumento de los requisitos de aprendizaje de nuevas destrezas.
- La necesidad de adoptar nuevas formas de trabajar.
- La presión por una mayor productividad.
- Las presiones por un aumento en la calidad del trabajo.
- Un aumento de la presión de tiempo y trabajos agitados.

- Mayor competencia por los trabajos.
- Mayor inseguridad laboral y menos beneficios.
- Menos tiempo para los compañeros de trabajo y para socializar.
- División de actividades laborales por género que provoca un ambiente laboral estresante. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2017, p. 56)

Como se puede observar los cambios laborales provocan un incremento en las exigencias desembocando en situaciones de estrés, el documento agrega que debido a la poca inversión en investigación destinada a este rubro no hay datos nacionales que nos permitan valorar el impacto real del estrés en la producción nacional.

Antecedentes en Investigaciones Previas Sobre Estrés Laboral

La información se obtuvo de la consulta en artículos de investigación empírica en los últimos cinco años (2019 a 2023), los parámetros de búsqueda fueron “estrés laboral”, “docentes de educación superior”, la información se buscó principalmente en países latinoamericanos y de España, en el idioma de español en 60 artículos científicos y 22 tesis en diferentes plataformas. Los principales buscadores fueron Dialnet, Redalyc y Ebsco, las tesis se recuperaron de 15 sitios de repositorios universitarios. En la revisión de documentos se encuentran el tema de investigación relacionado con otros factores; psicosociales, afrontamiento, salud física, mental, género, inteligencia emocional, sociodemográficos, burnout, desempeño, calidad de vida, entre otros. Se recuperan 15 documentos de la búsqueda en el periodo de tiempo delimitado.

El tema del estrés laboral en instituciones de educación superior ha llamado la atención de investigadores de diferentes casas de estudio, a continuación, se presentan algunas investigaciones realizadas en un panorama internacional y nacional.

Estudios Internacionales

La investigación realizada por Costales y Gavilánez (2022), se orienta por el objetivo de analizar el estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. El enfoque fue cuantitativo, una investigación descriptiva y transversal, la muestra era de 120 docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. El instrumento para la recolección de información fue el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), los resultados dan a conocer altas puntuaciones en la subescala de agotamiento emocional, realización personal y en la subescala de despersonalización un nivel medio. Se encuentran indicios del síndrome de Burnout en los docentes al relacionar las variables, este se ha incrementado con la nueva modalidad virtual para impartir clases, lo que ha implicado el incremento de horas de trabajo en demérito de las horas de descanso, afectando a la calidad de trabajo de los docentes.

El estudio desarrollado por Mena et al. (2020) bajo el objetivo de evaluar el estrés laboral asistencial en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN)- Managua, Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM) Carazo, en el segundo semestre del año 2019, se realizó bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, participaron 73 docentes (37 docentes del Departamento de Ciencias de la Educación y Humanidades, 19 docentes del Departamento de Ciencias de Económicas y Administrativas y 17 docentes del Departamento de Ciencias, Tecnología y Salud). Se les aplicó el MBI. Los resultados muestran que existe una baja presencia de este síndrome en los docentes de la FAREM, Carazo. Sin embargo, los resultados de las dimensiones indican que existen afectaciones que podrían contribuir a la aparición de estrés, aunque no corresponde precisamente al síndrome en estudio.

En el año 2019 Londoño publicó un trabajo de investigación con el objetivo de realizar un análisis estadístico sobre las características del estrés laboral. Desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, transversal y no experimental. La muestra la integraron 102 docentes, se les aplicó el Cuestionario de estrés laboral (JSS) creado por Charles Spielberger y Peter en 2010. Los resultados obtenidos apuntan a establecer que la presión del trabajo, tanto en la escala de intensidad como en la de frecuencia del estrés laboral predomina frente a los otros factores, se concluye que, en la escala de intensidad, obtiene una mayor puntuación el factor presión del trabajo ($M=28.14$) en comparación con los demás factores. En relación a la escala de frecuencia del estrés laboral, el factor de mayor puntuación fue factores organizacionales ($M=45.41$), la falta de apoyo social es un factor que predomina en los resultados, pero la incidencia de los hijos y la familia sobre las estrategias de afrontamiento al estrés, no son lo suficientemente sólidas para mitigar la demanda excesiva de trabajo y sentirse satisfechos a nivel profesional.

La investigación de Morelos (2020) presentó como objetivo determinar la prevalencia de casos de estrés laboral (EL) que presentaban los docentes del programa de fisioterapia en la facultad de salud de una institución de educación superior en la ciudad de Bogotá. El estudio fue descriptivo, de corte transversal, se utilizó cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, aplicado a 56 docentes, en edades entre los 18 y los 80 años. Los resultados evidencian que la prevalencia de estrés laboral en los docentes fue del 100%, sin embargo, de acuerdo con la clasificación de la Organización Internacional para el Trabajo, el nivel de estrés que presentaron los docentes fue bajo.

En 2020, Gómez y Rodríguez publican una investigación estudio realizado con el objetivo de determinar el estrés percibido durante el periodo de cuarentena por la pandemia de COVID-19 en docentes de la carrera de Enfermería, Facultad de Enfermería y

Obstetricia, Universidad Nacional de Asunción, Filial Coronel Oviedo. Estudio cuantitativo, de diseño observacional, descriptivo, de corte transversal, participaron un total de 37 docentes en la aplicación del Cuestionario de Estrés Percibido CEP (PSQ), a través de encuesta. En los resultados se evidencia que prevalecen la tensión y agotamiento emocional, la sobrecarga de tareas y demanda extrema se hacen notorios, sobresalen el temor y la preocupación referente al futuro y presión por los plazos de tiempo y con responsabilidades que cumplir, según las pruebas psicométricas realizadas. Se concluye que la mayoría de los docentes experimentan niveles considerados de estrés.

Rivas y Navas (2020), presentan una investigación con el objetivo de establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la autoeficacia docente en profesores de dos universidades privadas. Hacen uso de una metodología cuantitativa, transversal, con un diseño correlacional y la aplicación de dos instrumentos; el Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en educadoras (ELE) y la Escala de Autoeficacia docente en el profesorado universitario, a una muestra conformada por 207 profesores de dos universidades privadas. Para el caso del estrés docente se toma la adaptación sobre el léxico cultural que Elsa Yvonne Navas Rugel, Claudia Patricia Rivas Martínez y Claudia Hernández realizaron en 2017 a través de nueve jueces expertos y aplicando el estudio piloto del instrumento en 30 docentes. Para el instrumento Escala de Autoeficacia docente del profesorado universitario retoman una adaptación cultural realizada en 2010 Prieto y Delgado. Entre los principales resultados concluyen que el 53.6% de los docentes universitarios tienen un nivel bajo de estrés, el 45% se ubica en un nivel regular, que existe relación significativa entre estrés laboral y autoeficacia docente.

El trabajo de investigación publicado por Guyasa et al. (2020), buscó contribuir en el estudio del estrés en el trabajo, la prevalencia y los factores contribuyentes en docentes

de la Universidad de Gondar, ya que están poco estudiados en el país de Etiopía. Participan 535 docentes, es un estudio transversal y se aplicó un cuestionario de estrés sindical. Como conclusión se obtiene que la prevalencia de estrés relacionado con el trabajo fue alta. Los participantes señalan un énfasis en la demanda del empleo, el empleo control y fumar cigarrillos alivia la carga de trabajo y los factores de estrés.

Tasleem et al. (2023) publican el estudio para profundizar en los elementos del lugar de trabajo responsable de inducir estrés entre los profesores universitarios. Los participantes eran 25 profesores universitarios de varias facultades de la Universidad Bahauddin Zakariya, Multan, Pakistán. La investigación fue cualitativa, se aplica una entrevista semiestructurada lo que permite un examen a profundidad del tema. Los hallazgos subrayan que los principales contribuyentes del estrés entre los educadores universitarios son: las cargas de trabajo adicional, las condiciones del espacio de trabajo, las preocupaciones sobre la seguridad laboral, los ascensos retrasados y el ambiente laboral en general.

Barreto y Piamonte (2020), Con el objetivo de entender el estrés laboral de una manera holística, mostrando que no solo afecta el rendimiento del trabajo sino también aspectos importantes como la salud, el núcleo familiar y las relaciones sociales, así como evaluar los factores desencadenantes que inciden en el estrés laboral de los profesores, realizan una investigación con enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel descriptivo, con una muestra integrada por 50 docentes a nivel nacional de instituciones de educación básica, media y superior (públicas y privadas en Colombia), aplicaron el cuestionario breve de burnout (CBB) que mide aspectos como antecedentes, factores y consecuencias del síndrome. Las variables Sociodemográficas involucradas fueron: edad, género, estado civil, número de hijos, estudios realizados, tiempo de experiencia.

Los resultados indican que existe estrés laboral en la comunidad docente, aunque presenta algunas variaciones. Respecto a la escala de Factores de Burnout, se evidencia que los profesores están expuestos a situaciones donde se ponen a prueba sus mecanismos de afrontamiento al estrés. El 52% de los participantes están en un nivel de riesgo mínimo a presentar el síndrome, pero, el 42% de los docentes está en situaciones que pueden desencadenar el Burnout, y el 6% ya presentan el síndrome.

Patlán (2022) en un estudio realizado con el objetivo de diseñar y construir un instrumento para medir el estrés laboral de acuerdo con el Modelo Demanda-Control-Apoyo (MDCA) de Karasek, así como estimar sus propiedades psicométricas. Organiza el trabajo bajo las etapas de: revisión sistemática a la literatura; determinación de los factores y estructura factorial de la Escala Demanda-Control-Apoyo (EDCA). Para identificar los significados psicológicos de los factores que conforman la escala, aplica las redes semánticas naturales (RSN); continúa con la contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura y de las RSN; con esos resultados elabora el banco de reactivos; realiza la validez Inter jueces aplicado a 60 jueces expertos e integra la EDCA y finalmente la aplica a una muestra de 619 trabajadores.

Para determinar las propiedades psicométricas de la EDCA efectuó el análisis de dispersión de cada reactivo (t Student) identificando los reactivos que no presentaban un comportamiento sesgado. Para establecer la validez de constructo realiza el análisis de ecuaciones estructurales por grupo de factores y decide mantener reactivos con cargas factoriales superiores a 0,40. La confiabilidad de la escala se calcula mediante el Alpha de Cronbach y se calculó la correlación de Pearson entre los factores. Los resultados indican que la EDCA presentó adecuados niveles de validez de constructo y de confiabilidad con valores de Alpha de Cronbach entre 0,711 y 0,890. El índice de tensión laboral correlacionó

positiva y significativamente con las demandas laborales y negativamente con el control sobre el trabajo. Se identificó un índice de tensión laboral promedio más alto y significativo en trabajadores que presentan algunos trastornos y síntomas psicosomáticos. Se obtuvo una escala válida y confiable que permite ser utilizada para evaluaciones del estrés laboral.

Estudios Nacionales

Sánchez (2022), realizó un estudio con el objetivo de explorar las percepciones de los docentes de la asignatura de inglés como Lengua Extranjera (ILE) del Área de Formación Básica General (AFBG) sobre las causas del estrés, específicamente en su ambiente de trabajo. Utiliza un enfoque cualitativo con una muestra de 18 docentes que han enseñado experiencias educativas en inglés por más de nueve años. La recolección de información se hace a través de una entrevista y el procesamiento de la información mediante un análisis de contenido. Los resultados señalan que las causas del estrés emergen de cuatro categorías: (a) Grupos de estudiantes demasiado grandes, (b) Exceso de juntas académicas, (c) Transporte (traslado al trabajo) y (d) Autogeneración de estrés.

En 2022, Cabrera, publica una investigación desarrollada en una universidad mexicana cuyo propósito era elaborar un instrumento para identificar los determinantes de estrés y malestar docente desde la perspectiva de los implicados, validado por expertos, en la retroalimentación de las respuestas a través de tres rondas se realiza el consenso de los participantes. El cuestionario se integra por cuatro secciones: información personal y profesional; escala Maslach Burnout Inventory que fue adaptada al contexto educativo; escala para determinar el estrés y el malestar docente y una escala de satisfacción laboral. La validez y confiabilidad de constructo consideró en su elaboración la revisión de literatura sobre el objeto de estudio. También se consideró a expertos mediante la evaluación de cuatro académicos.

El enfoque fue cualitativo, la muestra para la construcción del instrumento estuvo integrada por 25 participantes. Y se aplica a una muestra de 46 docentes, obteniendo una validez y confiabilidad a través de la aplicación del Alfa de Cronbach de cada escala: del MBI-ES de 0.62, la escala de fuentes de estrés y malestar docente fue de 0.97 y en la escala de fuentes de satisfacción laboral se obtuvo un valor de 0.91. Se concluyó que la construcción del instrumento de investigación presentado ha permitido confirmar que, por la utilidad y finalidad en sus resultados, la técnica Delphi ha sido considerada como un instrumento generador de confianza, ha permitido mostrar tanto las necesidades que tienen en común como el posicionamiento ante las problemáticas que comparten.

El estudio de Córdova-Cárdenas et al. (2022), realizado en docentes de la universidad de Sonora México, con el propósito de conocer cómo perciben el estrés laboral los docentes que trabajan a distancia, es una investigación descriptiva, aplicada en una muestra de 119 profesores, el 73.1% fueron mujeres y el 26.9% fueron hombres que trabajaban al momento del estudio en la modalidad a distancia “home office”. Se aplicó la Escala de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos (Hernández et al., 2012) adaptada para el estudio de acuerdo al tipo y modalidad de trabajo. El instrumento utilizado fue una entrevista estructurada. En los hallazgos los profesores no consideran que tengan una buena retribución. El 35% no están satisfechos con las condiciones de trabajo, la motivación es baja, consideran que tienen un exceso de trabajo e identifican que el estrés es producto de las experiencias que se le presentan a cada individuo y, para afrontar dichas demandas, que pudieran provocar consecuencias negativas depende de los recursos con los que cuentan.

Patlán (2019) publicó un estudio de tipo documental que presenta la revisión de literatura para analizar los instrumentos de medición del estrés laboral que puedan servir de base para diagnósticos, evaluaciones e investigaciones, la muestra fue de 32 artículos

en un periodo de búsqueda del 2006 al 2016. Los resultados identificaron 13 escalas de medición del estrés como estímulo, nueve para medir el estrés como respuesta, seis que permiten medir el estrés como transacción y cuatro el estrés como interacción. El estudio concluye que las escalas identificadas se diseñaron con enfoques personalizados o compuestos y que es necesario que el profesional de la salud para medir, diagnosticar y evaluar el estrés laboral debe contar con bases teóricas y metodológicas de las perspectivas y los abordajes del estrés laboral y los enfoques para medirlo.

Rengifo y Valencia (2023), publican un artículo en que se describen los factores intralaborales y extralaborales y su incidencia en el estrés laboral de docentes. La investigación es teórica descriptiva de carácter documental, realizan revisión sistemática de información a una muestra de 15 artículos seleccionados de 2015 en adelante. En los resultados comentan que el estrés laboral es generado por factores internos y externos de las diferentes organizaciones en que los docentes se pueden ver inmersos. Identifican que los factores internos más comunes son: aumento significativo de las jornadas laborales, carga laboral y emocional, sentimientos de frustración, cefalea, dolores musculares, necesidad excesiva de vacaciones, entre otras. En los factores externos señalan: ausentismo, relación trabajo-familia, no contar con las herramientas adecuadas, poca organización en cuanto al tiempo, insatisfacción frente a las relaciones interpersonales. Concluyen que los factores extralaborales como intralaborales, pueden traer consigo dificultades a nivel físico y mental y que el estrés laboral no solamente afecta a los trabajadores, sino también a las organizaciones.

Se revisaron 15 documentos; 10 son de publicación internacional y cinco publicados en medios nacionales. Siete hacen uso de una metodología cualitativa, siete son estudios cuantitativos y uno especifica utilizar ambos momentos. De los documentos seleccionados para revisión dos investigaciones se dedican al diseño y validación de un instrumento para

la medición del estrés, el primero utilizando el modelo demanda control apoyo de Karasek y el segundo el *Maslach Burnout Inventory* (Patlán, 2022), (Cabrera, 2022).

Respecto a los instrumentos aplicados en los estudios revisados se caracterizan en la tabla 1.

Tabla 1

Instrumentos utilizados en las investigaciones consultadas

Instrumento utilizado	Investigaciones
Creación propia	Tasleem et al. (2023).
Utilizaron el Maslach Burnout Inventory	Costalesl y Gaviláñez (2022), Mena et al. (2020), Barreto y Piamonte (2020).
Diferentes instrumentos	SISCO (Rivas y Navas 2020). Cuestionario de estrés laboral (JSS) creado por Charles Spielberger y Peter en 2010 (Londoño 2019). Cuestionario OIT-OMS (Morelos, 2020); Cuestionario de Estrés Percibido CEP (PSQ) (Gómez y Rodríguez, 2020). Cuestionario de estrés sindical (Guyasa et al., 2020).; Escala de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos propuesta por (Hernández et al., 2012), (Córdova-Cárdenas et al., 2022).
Revisión documental y sistemática	(Sánchez, 2022), (Patlán, 2019), (Rengifo y Valencia, 2023).

Todos los instrumentos mencionados en las investigaciones consultadas son aplicados a personal docentes en instituciones de educación superior, miden el estrés laboral en personas adultas, diseñados para ser aplicados en diversos contextos; el Inventario SISCO para el estudio del estrés docente (Barraza 2012), el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (1981) mide frecuencia e intensidad con que se presenta este tipo de estrés laboral, el Cuestionario de estrés laboral (JSS) (2010) evalúa las fuentes genéricas de estrés laboral a las que se encuentra expuesto el empleado, el Cuestionario OIT-OMS (2007) mide el nivel de estrés a través de la estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo, Cuestionario de Estrés Percibido CEP (PSQ) (1993) evaluar los factores que influyen en el estado de salud general concretamente el estrés. Mientras que la Escala de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos va dirigida a un sector específico enfocándose en la percepción sobre el estrés laboral de docentes.

En los instrumentos aplicados prevalece el enfoque personalizado a excepción del trabajo presentado por Córdova-Cárdenas et al. (2022) en el cual el enfoque es compuesto. La perspectiva de estudio y abordaje del estrés laboral es: como respuesta los que utilizan el Maslach Burnout Inventor, Cuestionario OIT-OMS; Córdova-Cárdenas et al. (2022) al aplicar la Escala de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos de Hernández et al. (2012; Como interacción el trabajo de Gómez y Rodríguez (2020) al aplicar el Cuestionario CEP (PSQ); y Patlán (2022) al diseñar un instrumento bajo el modelo demanda- control-apoyo de Karasek y el SISCO que mide el estrés académico desde una perspectiva sistémica y procesual (Rivas y Navas 2020).

Todos los estudios que miden la presencia del estrés laboral arrojaron como resultado haber encontrado presencia de él en el personal docente de educación superior,

Costales y Gavilánez (2022); Mena et al. (2020), Morelos, (2020), Gómez y Rodríguez, (2020), Guyasa et al. (2020), Barreto y Piamonte, (2020), Rivas y Navas (2020).

Algunos estudios, en los resultados atribuyen el estrés a diversos factores, como la falta de apoyo social, Londoño, (2019), para otros las relaciones con sus colegas eran un mayor factor de estrés, otros más consideran, que contribuyen al estrés las cargas de trabajo adicionales, las condiciones del espacio de trabajo, las preocupaciones sobre la seguridad laboral, los ascensos retrasados y el ambiente laboral (Tasleem et al., (2023).

Sánchez (2022) considera que las causas del estrés emergen de atender grupos de estudiantes demasiado grandes, el exceso de juntas académicas, el Transporte (traslado al trabajo) y la autogeneración de estrés. Mientras que Córdova-Cárdenas et al. (2022) identifica que los docentes perciben el estrés debido a que no tienen una buena retribución y debido a que no están satisfechos con las condiciones de trabajo. Rengifo y Valencia (2023) describe los factores intralaborales y extralaborales como el aumento significativo de las jornadas laborales y la carga laboral y emocional como los que provocan los sentimientos de frustración, cefalea, dolores musculares y necesidad excesiva de vacaciones.

El estudio sobre el estrés laboral ha proliferado en los últimos años, pre y pospandemia de la COVID-19, la literatura al respecto muestra evidencias que en los docentes de educación superior hay presencia de estrés laboral, además se pueden ofrecer una diversidad de instrumentos para su medición, pero cómo medir el estrés laboral en educación superior y particularmente en las instituciones de formadoras de docentes es una preocupación ya que no identificamos una experiencia anterior dedicada a este nivel educativo, no se encontraron instrumentos validados al respecto.

Preguntas y Objetivos de Investigación

Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las evidencias, basadas en la estructura interna, que respaldan la validez de la medición realizada con el Inventario SISCO ELDEN para el estudio del estrés laboral en docentes de las escuelas normales del estado de Durango, México?

¿Cuál es la confiabilidad de la medición realizada al estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales a través del instrumento denominado inventario SISCO ELDEN?

¿Cuál es el perfil descriptivo del estrés laboral de los docentes que trabajan en las escuelas normales del estado de Durango?

Objetivos de Investigación

Determinar las evidencias, basadas en la estructura interna, que respaldan la validez de la medición realizada con el Inventario SISCO ELDEN para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales

Establecer el nivel de confiabilidad de la medición realizada al estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales a través del instrumento denominado inventario SISCO ELDEN

Estimar el perfil descriptivo del estrés laboral de los docentes que laboran en escuelas normales de Durango.

Importancia de Diagnosticar el Estrés en las IFDP

En los últimos 25 años se han incrementado las investigaciones en el mundo del trabajo referidas al impacto del estrés en la salud de los trabajadores y en su gestión,

estudiando principalmente los factores de riesgo psicosocial y la relación entre estrés y trabajo.

Selye (1956) conceptúa el estrés como una reacción no especificada del organismo ante un evento, de naturaleza procesual o sindrómica; al llegar a una situación crónica, aunada a la ausencia de mecanismos eficaces para su manejo, se incrementa la vulnerabilidad del organismo a la enfermedad. Para Cox (1978), en el estrés, el énfasis está en el estímulo; el estrés se manifiesta como fuerza externa, reside fuera del individuo al sobrepasar sus límites de tolerancia personal.

Para Lazarus y Folkman (1986), el concepto de estrés se ubica en el área psicológica, en el paradigma estímulo respuesta de estrés, sin papel modulador en la respuesta; es un estímulo externo que produce un efecto, considerando algunas condiciones interiores de la persona determinadas por estados hormonales y fisiológicos que son involucradas en el estímulo. Posteriormente, Lazarus (2000) considera que también se debe atender a la respuesta, pero ésta adquiere significado solo si entendemos el estímulo.

A partir de esta última conceptualización, el estrés es visto como un proceso dinámico de interacciones entre el sujeto y el medio, donde las variables personales, entendidas como factores de naturaleza cognitiva, juegan un papel importante al medir los estímulos estresantes y la respuesta de estrés.

La organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2016) considera que el estrés está relacionado con el trabajo, afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados, considerándolo no como un trastorno de salud sino como el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. “Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio

entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (OIT, 2016, p. 3).

Los elevados niveles de estrés tienen impacto en: la salud, trastornos mentales y de comportamiento en las personas, agotamiento, burnout, desgaste, ansiedad, depresión y algunos daños físicos como enfermedad cardiovascular y trastornos músculo-esqueléticos. Algunos estudios se orientan a investigar la relación entre un entorno laboral deficiente y el estrés vinculado a los riesgos de accidentes laborales.

Los procesos de globalización, el progreso tecnológico, y las nuevas formas de organizar y establecer relación en el trabajo, aunado a cambios constantes en los modelos del empleo, han llevado a nuevas oportunidades en el desarrollo profesional y exigencias en el desempeño, que se reflejan en procesos de competitividad y presión para cubrir con tareas vinculadas a innovaciones en las condiciones de trabajo que provocan un impacto en el bienestar de los trabajadores.

El presente estudio consideró como población de interés a los 315 docentes de cinco Escuelas Normales del Estado de Durango: Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango (ByCENED), Centro de Actualización del Magisterio (CAM), Escuela Normal "Profr. Carlos A. Carrillo" (ENPAC), Escuela Normal Rural "J. Guadalupe Aguilera" (ENRJGA) y el Instituto de Estudios Superiores de Educación Normal "Gral. Lázaro Cárdenas del Río" (IESEN). Se pretende recuperar información empírica en una muestra aleatoria.

Desde un enfoque cuantitativo, centrado en una concepción del conocimiento postpositivista, la investigación comprende el periodo de 2023 a 2024. Durante este periodo se previó recolectar y analizar datos para dar respuesta a las preguntas de investigación y emitir conclusiones derivadas del análisis estadístico de los datos.

El diseño metodológico no consideró experimentar, la investigación es de tipo transversal, recuperando los datos en una sola oportunidad sin seguimiento a los mismos. El nivel de estudio del objeto es instrumental al buscar validar un instrumento.

El método para recuperar la información es la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario conformado a partir de la propuesta del Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral, planteado por Barraza (2012).

Validar un instrumento para medir el estrés laboral en los docentes de las instituciones formadoras de docentes públicas del Estado de Durango es de suma importancia; significa hacer una contribución sobre el tema, dando a conocer un instrumento adecuado y probado al nivel educativo específico en la educación superior. Existe un vacío en el análisis del tema en este contexto; algunos investigadores han incursionado en educación superior, pero no en escuelas normales, en tanto que otros estudios recientes sobre el estrés laboral son en educación básica (Kuimova et al., 2016 como se citó en Rodríguez-García et al., 2017).

Con la conclusión de este trabajo se contará con un instrumento que permita medir el estrés laboral en los docentes de escuelas normales, a través del cual se puede obtener información sobre las condiciones laborales de los docentes, así como la identificación de grupos vulnerables y proporcionar medidas preventivas y de apoyo a nivel institucional mediante un programa de intervención que contribuya al desarrollo de recursos personales y grupales y de habilidades como estrategias para afrontar el estrés laboral.

Abordar el tema en las escuelas normales es un apoyo para las áreas correspondientes, permitiendo la toma de decisiones acertadas a partir de datos actuales y del contexto específico del Estado de Durango, orientando las acciones pertinentes para generar entornos saludables de trabajo.

No se presenta ninguna limitación; las instituciones involucradas y los docentes que en ellas trabajan siempre han mostrado apertura para colaborar.

Capítulo II. Marco Teórico

Con el propósito de situar el problema de investigación en el contexto de conocimientos referidos al estrés laboral, a continuación, se presenta la revisión de una serie de temas que orientan el proceso de investigación al establecer los consensos y conceptos que se obtuvieron con la búsqueda y selección de información y que, además fundamentan los capítulos siguientes.

Los Organismos Internacionales y las Políticas Laborales Referidas a la Gestión del Estrés Laboral

Existe el reconocimiento de la presencia del estrés en el trabajo como un tema que preocupa por su impacto en la salud de los trabajadores y en la producción de la empresa, para comprender su impacto en las áreas de salud de los trabajadores y su gestión, es oportuno exponer las tendencias internacionales que enmarcan y orientan con políticas las visiones e intervenciones en las diferentes regiones y países en el mundo.

La Organización Internacional del Trabajo está al tanto de las tendencias del estrés relacionado con el trabajo, esto lo hace con el propósito de derivar acciones para sensibilizar sobre la magnitud del problema, promueve el análisis de la legislación, políticas e intervenciones realizadas para su gestión tanto en el ámbito internacional, regional y nacional, reconoce que la investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo y la salud de los trabajadores ha tenido un incremento desde los años 90, principalmente abordando temas de factores de riesgo psicosociales (OIT 2016).

Las normas internacionales de la OIT presentan valores fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo bajo tres principios: (i) el trabajo se debe realizar en un

medio ambiente de trabajo seguro y saludable; (ii) las condiciones de trabajo deben ser coherentes con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores; (iii) el trabajo debe ofrecer posibilidades reales para el logro personal, la autorrealización y el servicio a la sociedad (OIT, 2016, p. 9).

Estas políticas, englobadas en normas internacionales del trabajo, son instrumentos diseñados por los mandantes ante la OIT a través de convenios internacionales que son directrices para proteger la salud física y mental de los trabajadores. Así tenemos que "...el Convenio fundamental de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981 (núm.155) y la Recomendación que lo acompaña (núm.164) dispone la adopción, aplicación y revisión de una política nacional coherente sobre la Seguridad y salud en el trabajo (SST) y las medidas para su aplicación a nivel nacional y del lugar de trabajo, con objeto de proteger la salud física y mental de los trabajadores y su bienestar" (OIT, 2016, p. 9).

El Convenio 1985 (núm. 161) sobre los servicios de salud en el trabajo, da líneas sobre el papel de los servicios de salud en el trabajo como áreas con funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento; por su parte el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006 (núm. 187) hace referencia a los requisitos y las funciones de una estructura nacional y las partes responsables de la aplicación de la política a nivel nacional y de la empresa (OIT, 2016).

Además, la OIT (2016) en:

El Convenio núm. 155 de la OIT está complementado por la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm.194), que dispone el reexamen regular y la actualización de la lista de la OIT sobre enfermedades profesionales...

La lista de la OIT, actualizada en 2010, contiene por primera vez los trastornos

mentales y de comportamiento, incluidos los trastornos de estrés postraumático (TEPT); esta incorporación concede también la posibilidad de que se reconozca el origen profesional de otros trastornos mentales o del comportamiento, cuando se haya establecido científicamente... un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el trastorno contraído por el trabajador....La OIT ha prestado asistencia en la formulación y actualización de las listas nacionales de enfermedades profesionales de varios países a través de servicios de asesoramiento técnico y consulta (por ejemplo, Alemania, Bélgica, Canadá, China, Egipto, Granada, India, Italia, México y Reino Unido). (p. 16)

Las disposiciones legales emanadas de la OIT están contenidas en los códigos y leyes de cada nación, cito lo siguiente "...algunos países disponen asimismo en su reglamento general de SST una definición detallada de los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales (El Salvador, Estonia, México y Perú)" (OIT, 2016, p. 14). Por ejemplo, en México el Reglamento General sobre SST define los factores de riesgo psicosocial como "...aquellos elementos que pueden provocar trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y trastornos de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado" (Diario Oficial de la Federación, 2014, p. 68).

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2013) reconoce que el estrés es un tema de importancia en muchos países y que tiene muchas consecuencias negativas en la salud y en la productividad. Para abordar los problemas de salud mental en el trabajo la Oficina Internacional del Trabajo desarrolló dos herramientas complementarias:

Presenta un manual para la prevención del estrés en el trabajo con el propósito de examinar temas laborales de estrés que incluye 50 puntos de comprobación para identificar

estresores, al detectar las causas del estrés promueve que en el trabajo se adopten medidas eficaces para hacerles frente, es un instrumento ergonómico para prevenir los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo, además de contener un conjunto de directrices (OIT, 2013). La segunda herramienta es el paquete de formación denominado SOLVE (resolver en inglés), que consiste en la promoción de la salud a las políticas de SST, promueve la salud y el bienestar del trabajador, tanto en su edición 2002 como en la actualización de 2012 (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2012).

Además de la OIT, la OMS, la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial (WEF), son organizaciones internacionales que participan en la prevención y gestión de factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental en el trabajo. A continuación, cito algunas de sus participaciones.

La Asociación Internacional de la Seguridad Social reconoce que se han realizado esfuerzos importantes durante las décadas anteriores a este milenio, quedan desafíos importantes por enfrentar respecto a la salud de los trabajadores, señala los temas de prevalencia creciente de factores psicosociales que complican la prevención, exigiendo de las instituciones de la seguridad social la promoción de la seguridad y la salud un enfoque más integral. Cabe hacer mención que entre sus miembros se encuentran el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (OIT, 2016, p. 20).

La OMS publica un documento de la serie sobre salud ocupacional “Protección de la salud en los trabajadores”, como parte de la estrategia mundial para la salud ocupacional en 2004. A causa de que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, en este documento ofrece consejos prácticos sobre cómo hacer

frente al estrés laboral, como parte de una iniciativa educativa acerca de la gestión del estrés laboral. En el mismo documento precisa distinguir lo siguiente:

A menudo existe confusión entre presión o reto y estrés, y a veces se utiliza para disculpar prácticas gerenciales inadecuadas. Debido a las exigencias del entorno laboral de hoy, es inevitable que exista presión en el trabajo. Un nivel de presión que el trabajador considera aceptable puede incluso mantenerlo alerta, motivado y en condiciones de trabajar y aprender, dependiendo de los recursos de que disponga y de sus características personales. El estrés aparece cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar. El estrés puede perjudicar la salud de sus empleados y los resultados de su empresa (OMS, 2004, p. 3).

En 2008 la Organización Mundial de la Salud publica el folleto número seis de la serie Protección de la salud de los trabajadores, con el propósito de concientizar a los empleadores y representantes de los trabajadores sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Como respuesta a que el estrés en el trabajo es una preocupación creciente como consecuencia de los cambios en el mundo moderno; el proceso de globalización y la naturaleza cambiante del trabajo (OMS, 2008).

Además, la OMS realiza la publicación de investigaciones sobre la salud en el trabajo, sus acciones se orientan por el Plan de Acción Global *sobre la Salud de los Trabajadores*, tanto en su edición anterior 2008-2017, como por la versión vigente 2015-2025, el plan abarca medidas para proteger, promover y evaluar la gestión de los riesgos para la salud en el lugar de trabajo (OMS, 2015). En 2010, a través del *Modelo para la acción - Ambientes de Trabajo Saludables*, brinda orientación sobre la protección, promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores (OMS, 2010).

En 2020 la OMS publica una guía ilustrada para apoyar la aplicación de las recomendaciones que sobre gestión del estrés hace. La guía se dirige a personas que

sufren estrés; padres, cuidadores, profesionales de la salud que realizan su trabajo en situaciones peligrosas. La guía está integrada por cinco secciones, en cada una se encuentra una idea técnica nueva y pueden ser leídas en pocos minutos al día (OMS, 2020).

La OMS reconoce que los problemas de salud mental tienen un efecto negativo en el bienestar, lo cognitivo, conductual, emocional, social y área relacional, identidad y salud física, como consecuencia la capacidad para participar en el trabajo se ve afectada además de su relación con el trabajo. La salud mental y el trabajo están entrelazados en una gran parte de la población mundial, considera que la salud mental es "... un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad" (OMS, 2022, p. 9). En el documento, Directrices sobre la salud mental, la OMS proporciona orientaciones de salud pública de cobertura mundial que están basadas en la evidencia sobre intervenciones en varias áreas; organizacionales, capacitación de gestores y trabajadores e intervenciones individuales para la promoción de la salud mental positiva y su prevención (OMS, 2022).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en 2012 emite el informe *¿Enfermo en el trabajo? Mitos y realidades sobre la salud mental en trabajo*, señala que los gobiernos de la OCDE (OECD por sus siglas en inglés) deben reconocer que tratar las enfermedades mentales de la población activa es una cuestión clave de las políticas sociales y laborales (OECD, 2012).

El Banco Mundial también realiza trabajo para la mejora, la concienciación y la comprensión de la salud mental y psicosocial, promueve que se incorporen al programa de formulación de políticas, así, por ejemplo, en el Informe sobre el desarrollo mundial 2015 proporciona un marco conceptual y ayuda a los Gobiernos a aplicar estas ideas a las políticas de desarrollo (Banco Mundial [BM], 2015).

El Consejo para la Agenda Global de Bienestar y Salud mental del World Economic Forum, se ha propuesto incluir la enfermedad mental en los programas de salud global dada su importancia para la productividad de las empresas y la sociedad, considera que “El entorno laboral, el estrés y las dinámicas interpersonales influyen significativamente en la salud mental y el bienestar de los empleados, lo que repercute en el rendimiento y la productividad, con un coste económico considerable a escala global” (World Economic Forum [WEF], 2024, página principal).

Para favorecer la cooperación e integración de políticas para la promoción de la salud mental, el bienestar y la prevención del estrés, entre los gobiernos y diferentes áreas geográficas existen varias organizaciones regionales. Por ejemplo, en las américas la Organización de los Estados Americanos (OEA) promueve la prosperidad de las personas, la seguridad energética y la sostenibilidad ambiental en la *Declaración de compromiso de Puerto España en 2009*, refirmando el encargo de los países que integran la OEA con la Declaración de la OIT sobre promover el trabajo decente y aplicar la legislación laboral para promover condiciones de trabajo más adecuadas (OEA, 2019).

Los convenios gestionados por la OIT evidencian una preocupación por la salud de los trabajadores, reconociendo la importancia del estudio del estrés, ya que durante 40 años de análisis en que participan diferentes organismos internacionales han brindado herramientas para su abordaje en las diferentes regiones del mundo.

La política Pública y la Gestión del Estrés Laboral en México

Esta sección presenta una síntesis del enfoque, estrategias y herramientas que se han implementado en México para abordar los riesgos del estrés relacionado con el trabajo.

El objetivo más importante del gobierno de México en el periodo 2019-2024 es que al final de este periodo la población esté viviendo en un entorno de bienestar. El Plan

Nacional de desarrollo 2019-2024 en su apartado “Salud para toda la población” se propone realizar las acciones necesarias para garantizar que al final del periodo de gobierno, todos los habitantes puedan recibir atención médica y hospitalaria gratuita, incluidos el suministro de medicamentos y materiales de curación y los exámenes clínicos (Secretaría de Gobernación, 2019, p. 35).

En México, un referente para el diseño, ejecución y evaluación de la política pública es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, instancia rectora por parte del Gobierno de la República en los temas de política laboral, seguridad y salud en el trabajo, a nivel nacional. En 2016, luego de 46 años sin cambios, se aprueba la actualización de la Tabla de Enfermedades de Trabajo y la de Valuación de Incapacidades Permanentes por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST), incorporando 24 padecimientos laborales, por primera ocasión se incorporan enfermedades de tipo psicosocial, como el estrés, entre otros (STPS, 2017).

En México, el 23 de octubre de 2018 se publica en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención y lo acompaña de una Guía informativa que es apoyo para patrones y trabajadores y poder atender los factores de riesgo psicosocial. La norma oficial mexicana 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, además de promover un entorno organizacional en los centros de trabajo que sea favorable. Lo define como:

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley

Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño”. (STPS, 2018, p. 4)

Además, la guía informativa define los factores de riesgo psicosociales como:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. (STPS, 2018, p.5)

Prevenir los riesgos psicosociales es una política que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral con miras a obtener un entorno organizacional favorable y se hace la recomendación de que cada centro de trabajo elabore su propia política en función a sus condiciones particulares y sus posibilidades. De la naturaleza del puesto de trabajo se derivan los factores de riesgo psicosocial y los elementos del entorno organizacional, por lo tanto, se requiere una evaluación de las condiciones en que se desarrollan los trabajadores. Hay que tener claro que analizar los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional no contempla una evaluación psicológica de los trabajadores. En ese sentido, la NOM 35 no considera la aplicación de cuestionarios para identificar trastornos mentales, ni conocer variables psicológicas internas de los sujetos, ni medir el estrés en los trabajadores (STPS, 2018).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, puntualiza que “el centro y la razón de cada política pública que plantea la STPS es la dignidad, las personas y su bienestar” (STPS, 2018, p. 3). Para lograrlo se ha planteado cinco objetivos estratégicos priorizando la incorporación al bienestar de los grupos históricamente excluidos.

El primer objetivo se refiere a la inclusión de los jóvenes; jóvenes que no desempeñan ninguna actividad pueden obtener una beca para capacitarse en el trabajo por doce meses en empresas, talleres, negocios, organizaciones sociales, entre otros. El segundo objetivo involucra un acercamiento a las representaciones sindicales y de empleadores para dinamizar el diálogo social promoviendo la democracia sindical y la negociación colectiva. En el marco de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019, con la justicia laboral en tribunales especializados, la definición de los términos contractuales y resolución de conflictos. El tercer objetivo se refiere a la política de contención del salario mínimo a transitar hacia su recuperación gradual y nunca fijándose por debajo de la inflación.

El cuarto objetivo habla sobre dar cumplimiento a la normatividad en los centros de trabajo, mejorando las metodologías y planeación de las inspecciones. Además de potenciar el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo o el Cumplilab, que pone a disposición de empresas mejores prácticas de salud y seguridad en el trabajo. El quinto objetivo habla de las políticas activas del mercado de trabajo, mejorando el acceso a la información en el mercado laboral, aprovechar nuevas tecnologías, asesorar la orientación vocacional y promover la movilidad laboral (STPS, 2020).

El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, retoma los acuerdos internacionales que México ha firmado, se encuentra el Convenio 87 de la OIT que se refiere a la Libertad sindical y el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho a la libre asociación y negociación colectiva. También considera el planteamiento en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, al vincularse al Objetivo 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico para promover el empleo pleno y productivo, que en México se enfocará a grupos históricamente excluidos. Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con respecto a la prevención de factores de riesgo psicosocial como el estrés y las adicciones

en los centros laborales utiliza la metodología SOLVE de la OIT, generando acciones a favor del bienestar emocional de los trabajadores. El programa educativo SOLVE fue diseñado para ayudar en el desarrollo de políticas y acciones en materia de seguridad y salud y se centra en la prevención (STPS, 2020).

A través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET), la STPS promueve que los trabajadores realicen actividades en ambientes sanos y desarrollen un esquema de pertenencia dentro de su empresa. El PRONABET, apoyado por la metodología SOLVE acompaña a los centros de trabajo en la tarea de impulsar acciones que contribuyan a generar ambientes laborales favorables.

Es así como el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 da cumplimiento al artículo 26, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece, “que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación” (STPS, 2020, p. 6). Asimismo, es una respuesta a lo establecido en el artículo 123 Constitucional que dispone “...que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley, así como los derechos laborales y de seguridad social correspondientes.” (STPS, 2020. p. 6).

En México la política laboral ha enfatizado la importancia de los jóvenes y los grupos históricamente excluidos, fundamentando las propuestas en las políticas que sobre el tema son planteamiento internacional y están contenidas en la constitución nacional.

Conceptualización de Estrés

Las Instituciones de Educación Superior (IES) en América Latina han evolucionado a partir de los años 80. Adoptaron las propuestas de las reformas a las políticas públicas

educativas dirigidas a las IES emitidas por el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con el fin de que incrementen su calidad educativa, sus capacidades en la expansión de la matrícula estudiantil, la diversificación de su oferta académica, en un marco de tendencia a la contracción económica y la disminución de la planta académica (Millán et al., 2017). En las últimas décadas, las estrategias implementadas para las IES, promueven la habilitación del profesorado, la generación e incremento de la productividad académica y de programas acreditados. (Comas y Rivera, 2011, como se citó en Monroy-Castillo y Juárez-García, 2019).

Las IES han incorporado los principios declarados en la Conferencia Regional (CRES) y Mundial (CMES) de la UNESCO (2009) sobre la Educación Superior, además incorporan la “pertinencia social”, “la innovación, la interdisciplina y la transdisciplina” “el reconocimiento al personal docente y a los estudiantes como los protagonistas principales (...)” propuestos por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (1988), Tünnermann (2010, p.32). Para garantizar así los niveles esperados en la docencia, la extensión, investigación y la vinculación (CRES-UNESCO, 2009), que permita a las IES impulsar procesos de evaluación interna y de acreditación por organismos externos.

Las políticas públicas educativas dirigidas a las IES modificaron el proceso del trabajo de los académicos; la diversificación de roles, el aumento de múltiples actividades académicas, cargas administrativas, y la prolongación de la jornada diaria para la consecución de indicadores de productividad y acreditación de programas educativos. (Sánchez y Martínez, 2014; Gómez y Hermosa, 2015, como se citó en Monroy-Castillo y Juárez-García, 2019).

Martínez et al. (2010) consideran que ser profesor universitario en América Latina, como actividad ocupacional, ejerce una mayor exposición al estrés por su función, organización social y demanda. Estas condiciones laborales específicas del profesor

universitario llevan a estar expuesto a distintos factores de riesgo psicosocial, característicos del puesto y de la organización (que generan detrimento en la salud física y emocional, así como en la calidad de la productividad y el desempeño académico (Cisneros y Ramírez, 2009).

Los cambios que presenta el mundo globalizado, las nuevas tendencias tecnológicas y las reformas educativas de los últimos años han derivado en constantes y crecientes exigencias de formación y actualización docente. Como consecuencia los docentes manifiestan preocupación por cubrir las expectativas institucionales que los lleva a manifestar altos niveles de estrés y a la autopercepción negativas, con insatisfacción por los resultados producto del desempeño docente.

En el año 2020 el mundo afrontó la “primera pandemia global de la historia” (Ribot et al., 2020, p. 3), obligando a todos los países a adoptar medidas de aislamiento que han cambiado la forma de trabajar. Durante la pandemia se presentó la situación de teletrabajo y trabajo en casa que enfrentó a los trabajadores al encierro, ejerciendo labores del hogar, aunado a la adaptación de nuevas condiciones de trabajo y aumentando el agotamiento. Como lo menciona Ramírez-Ortíz et al. (2020), se considera a la pandemia por coronavirus 2019 como “una emergencia de salud pública de preocupación internacional, con impactos sin precedentes en el siglo XXI” (p. 2), sin duda, representando un gran desafío para la salud mental en todas las áreas de trabajo.

Durante la pandemia, la atención se orientó a la transmisión y repercusiones físicas de la COVID-19 minimizando el interés sobre las consecuencias psicosociales que se presentan en las personas contagiadas y en sus familiares.

En las epidemias del síndrome respiratorio agudo grave (SARS, por sus siglas en inglés) SARS-CoV en 2003 y el síndrome respiratorio del medio oriente (MERS-CoV, por sus siglas en inglés) en el 2012 -cuyo número de afectados por la infección no

es equiparable a los de la pandemia actual-, se pudo evidenciar que cerca del 35% de los sobrevivientes del primer brote tuvieron sintomatología psiquiátrica durante la fase de recuperación temprana, y en el caso del MERS-CoV, alrededor del 40% de las personas afectadas requirieron una intervención psiquiátrica. (Ramírez-Ortíz et al., 2020, p. 4)

Las personas con movilidad restringida y pobre contacto con los demás pueden sufrir complicaciones psiquiátricas; desde síntomas aislados hasta el desarrollo de trastornos mentales como ansiedad, insomnio, depresión y trastorno por estrés postraumático. Es importante considerar la pérdida de funcionalidad que acompaña a la enfermedad, la desmoralización y el desamparo que conforman un estado de duelo. Este contexto lleva a las personas a estar sometidas a estrés y manifestarse en angustia y deterioro en el funcionamiento social u ocupacional, conformando trastornos de adaptación, si persiste se puede presentar un trastorno depresivo mayor.

La Organización Mundial de la Salud define el término calidad de vida como: “la percepción de los individuos como su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en los cuales viven y en relación a sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones”. Desde esta perspectiva el concepto incluye tanto aspectos personales como ambientales; aspectos como salud, autonomía, independencia, satisfacción con la vida, se ubican en el área personal y redes de apoyo y servicios sociales como aspectos ambientales (OMS, 1994, como se citó en Botero y Pico 2007, p 11).

Como consecuencia de la pandemia, la calidad de vida ha disminuido y el desempeño de la actividad docente sufre contratiempos, cuando el estudiante recibe un servicio de baja calidad se ve afectado en su formación como profesional. Entre colegas el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales se ven afectadas por rutinas, falta de control de estructura, agotamiento emocional. En este sentido se han realizado estudios

correlacionales que demuestran el vínculo significativo entre la satisfacción en el trabajo, el síndrome de burnout y el compromiso organizacional (Cooley y Yavanoff, 1996; Dworkin, 1987; Mowday, Porter y Steers, 1982, como se citó en Dorantes et al., 2018).

Hablar de estrés por parte de la población se ha convertido en una expresión de uso cotidiano, en el ámbito de la psicología se utiliza desde 1930 en las investigaciones realizadas por Selye. Actualmente la docencia es una de las profesiones más susceptibles a desarrollar estrés, principalmente por estar en contacto con personas receptoras de su trabajo profesional.

Se pueden considerar como factores estresantes los siguientes: la necesidad de actualización permanente, cumplir con la tarea frente a la resistencia o rechazo de aquel al que va dirigida, la tendencia de promover la igualdad absurda entre docentes y alumnado (autoridad). Estas situaciones, se considera que llevan a una pérdida de autoridad del docente que lo coloca en situaciones estresantes (González y Hernández, 2016).

La palabra estrés fue usada originalmente en el área de la física en 1932, proviene del vocablo latín *stringere* que se traduce como tensionar, oprimir y fue usado originalmente en el área de la física. Canon la emplea para identificar el desgaste humano que afecta la homeostasis de los sistemas empáticos y que era susceptible de ser medida (Canon 1935, como se citó en González de Rivera, 1994).

En 1956, el término es incorporado a la psicología por el fisiólogo Selye, enfrentando el estrés como reacción, estímulo e interacción. La primera como reacción se identifica desde cambios fisiológicos, reacciones emocionales y cambios conductuales; como estímulo capaz de provocar una reacción de estrés y finalmente se entiende como interacción al referirse a las características del estímulo y los recursos con que cuenta el individuo.

Lazarus y Folkman (1986) definen el estrés como las interacciones que se producen entre la persona y el contexto en el que se encuentra inserto, el sujeto hace una valoración cognitiva cuando la persona valora que los recursos con que cuenta no son suficientes y ponen en peligro su bienestar personal. Kreitner y Kinicki, (2003) consideran que la persona debe estar preparada para identificarse con la sociedad en la que vive, donde las exigencias nuevas proponen cambios sociales constantemente. Define el estrés como una respuesta adaptativa, mediatizada por las características y procesos psicológicos del individuo, resultado de alguna acción o suceso externo que le presenta exigencias físicas o fisiológicas especiales.

En una definición más reciente, Barraza (2007), lo define como conformado por algunas características del entorno en que se desenvuelve un organismo que pueden ser concebidas en términos de carga y exigencias impuestas. Es la interacción dinámica que se establece entre la persona y su entorno, donde se observa una adecuación entre la persona y su entorno y donde el estrés se origina por la relación inversa entre las demandas del entorno y las posibilidades de tomar decisiones para enfrentar la demanda, siendo una representación externa de transacciones entre la persona y el entorno.

El entorno laboral se ha vuelto tenso y es inevitable sentir presión, la cual nos puede mantener alertas dependiendo de los recursos de que se disponga y de las características personales, por eso es importante diferenciarlo de presión o reto. Leka et al. (2004) define el estrés como "el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado y sus conocimientos y capacidades, por otro" (p.13).

"El término estrés, es una adaptación al castellano de la voz inglesa stress. Esta palabra apareció en el inglés medieval en la forma de distress, que, a su vez provenía del francés antiguo desstress". Se introduce por primera vez en el ámbito de la salud en 1926

por Hans Selye, quién definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante (Basset et al., 2011, p. 28).

Los individuos dan respuestas a las diferentes situaciones que se les presentan, estas respuestas conllevan a una serie de cambios físicos, hormonales y biológicos que le permite responder adecuadamente a las demandas externas. El estrés puede ser generado por aspectos emocionales, por demandas de tipo social, por amenazas del entorno que requieren capacidades del individuo como respuesta rápida a los problemas (Basset et al., 2011).

En 1936, las investigaciones realizadas por Hans Selye sobre el origen histórico del concepto estrés, dieron lugar al llamado síndrome de adaptación, Casanova et al. (2023). En 1992, Peiró define el estrés como un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. (Peiró y Salvador, 1992).

Al hacer una recuperación de las definiciones de estrés más significativas se encontró que lo consideran una alteración de la conducta física y emocional, se presentan a continuación:

- Selye (1936) considera que el estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga.
- Ruff y Korchin (1967) lo definen como un esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido.
- Sells (1970) considera que es la falta de disponibilidad de respuestas adecuadas ante una situación (como se citó en García, 2004).
- En 1970, Mc Grath lo define como un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda, la capacidad respuesta del individuo bajo condiciones en las

que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas

- Para Trianes (2002) el estrés es la presencia de una situación o acontecimiento identificable. Dicho acontecimiento es capaz de alterar el equilibrio fisiológico y psicológico del organismo.
- Del Hoyo (2004) considera que es una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas en el área laboral.

Estas alteraciones a la conducta física y emocional provocan algunos trastornos cardiovasculares, respiratorios, musculares, dermatológicos, mentales. Existe una similitud entre la situación de estrés y la actividad física al producir altas cantidades de catecolaminas que son importantes para responder al estrés, pero en concentraciones altas pueden causar presión arterial alta cuando su presencia se da por situaciones de estrés, mientras que en el ejercicio físico disminuye la presencia de infarto miocardio (Pockett y Roenbaum, 1980, como se citó en García et al., 2017).

Fases del Estrés

Melgosa (1999), considera que el estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si se tratase de una emboscada. Comenta que el estrés pasa por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que genera: fase de alarma, fase de resistencia, fase de agotamiento.

Para Melgosa (1999) la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor, la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera.

Cuando los sujetos perciben la situación que genera estrés pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente, así el estrés no llega a concretarse cuando la fase de alarma se prolonga y su capacidad de respuesta se ve disminuida, se llega a la fase de agotamiento donde el organismo se ve degradado conduciendo a un estado de deterioro, con presencia de fatiga, ansiedad y depresión, estos síntomas pueden aparecer de manera simultánea o individual.

De acuerdo con Cruz et al. (2016), en la fase denominada de alarma se observa que cuando aparece un peligro o estresor se produce una reacción de alarma durante la que baja la resistencia por debajo de lo normal. Todos los procesos que aparecen son reacciones encaminadas a preparar al organismo para afrontar una tarea. Es generalmente una fase de corta duración y existe una reacción automática e instantánea compuesta de una serie de síntomas siempre iguales, de mayor a menor intensidad:

- Se produce una movilización de las defensas del organismo.
- Aumenta la frecuencia cardíaca.
- Se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos.
- Se produce una redistribución de la sangre, que abandona los puntos menos importantes, como es la piel (aparición de palidez) y las vísceras intestinales, para acudir a músculos, cerebro y corazón, que son las zonas de acción.
- Aumenta la capacidad respiratoria.
- Se produce una dilatación de las pupilas.
- Aumenta la coagulación de la sangre.
- Aumenta el número de linfocitos (células de defensa).

En la fase de resistencia o adaptación el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de factores que percibe como amenazas, la duración de esta fase

puede ser muy variada, dependiendo de la resistencia al estrés de la persona, produciendo las siguientes reacciones:

- Los niveles de corticoesteroides se normalizan.
- Tiene lugar una desaparición de la sintomatología.

La fase de agotamiento, última fase del estrés, se presenta cuando la agresión se repite con frecuencia o es de larga duración y cuando los recursos de la persona para lograr el nivel de adaptación no son suficientes. Se caracteriza por un agotamiento de los recursos fisiológicos, agotamiento físico y mental. Se manifiesta de la siguiente manera:

- Se produce una alteración tisular.
- Aparece la patología llamada psicosomática.

Cruz et al. (2016), agrega que el estrés también tiene una respuesta fisiológica que se produce en el organismo ante los estímulos estresores. Esto se da cuando ante una situación de estrés el organismo tiene reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofisopararrenal (HSP) y del sistema nervioso vegetativo. El HSP, compuesto por el hipotálamo, estructura nerviosa situada en la base del cerebro, es un enlace entre el sistema endocrino y el nervioso, mientras que la hipófisis es una glándula situada en la base del cerebro, las glándulas suprarrenales ubicadas sobre el polo superior de cada uno de los riñones están compuestas por la corteza y la médula.

El conjunto de estructuras nerviosas que se encarga de regular el funcionamiento de los órganos internos y controlar algunas funciones involuntariamente e inconsciente es el sistema nervioso vegetativo (SNV). Ambos sistemas producen la liberación de hormonas (catecolaminas, que son: la adrenalina y la noradrenalina) excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos.

La adrenalina y la noradrenalina se encargan de poner al cuerpo en estado de alerta, permiten enlazar el fenómeno del estrés con los fenómenos psicofisiológicos de la emoción. Estas hormonas intervienen en los siguientes procesos:

- Dilatación de las pupilas.
- Dilatación bronquial.
- Movilización de los ácidos grasos, pudiendo dar lugar a un incremento de lípidos en sangre (posible arterioesclerosis).
- Aumento de la coagulación.
- Incremento del rendimiento cardíaco que puede desembocar en una hipertensión arterial.
- Vasodilatación muscular y vasoconstricción cutánea.
- Reducción de los niveles de estrógenos y testosterona, que son hormonas que estimulan el desarrollo de las características sexuales secundarias masculinas.
- Inhibición de la secreción de prolactina, que influye sobre la glándula mamaria.
- Incremento de la producción de tiroxina, que favorece el metabolismo energético, la síntesis de proteínas, etc.

Conceptualización de Estrés Laboral

Al analizar la situación actual de la salud de los trabajadores, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) reconocen al estrés “como una de las enfermedades del presente siglo, que debe tratarse como un problema de salud pública”. Ante esta situación es prioritario desarrollar entornos laborales saludables (Reyes et al., 2012, p. 4, como se citó en Morelos 2020).

La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones

personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 2).

En una cartilla publicada por la OMS, en el trabajo existen diversos peligros relacionados con el estrés, los cuales se resumen en la tabla 2 (Leka et al., 2004).

Tabla 2

Cartilla OMS de peligros relacionados con el puesto

Peligros relacionados con el estrés	
Características del puesto de trabajo	<p>Tareas monótonas, aburridas y triviales</p> <p>Falta de variedad</p> <p>Tareas desgastantes</p>
Volumen y ritmo de trabajo	<p>Exceso o escasez de trabajo</p> <p>Trabajos con plazos muy estrictos</p>
Horario de trabajo	<p>Horarios de trabajo estrictos e inflexibles</p> <p>Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal.</p> <p>Horarios de trabajo imprevisibles</p> <p>Sistema de turnos mal concebidos</p>
Perspectivas profesionales, estatus y salario	<p>Inseguridad laboral</p> <p>Falta de perspectiva y promoción profesional</p>

Peligros relacionados con el estrés

	Actividades poco valoradas socialmente
	Remuneración por trabajo a destajo
	Sistemas de evaluación de rendimiento injustos
	Exceso o carencia de capacidades para el puesto
Relaciones interpersonales	Supervisión inadecuada
	Malas relaciones con los compañeros
	Intimidación
	Trabajo aislado
Cultura institucional	Mala comunicación
	Liderazgo inadecuado
	Falta de claridad en los objetivos

Nota. Tomado de Leka et al. (2004, pp. 53-60).

La Organización Internacional del Trabajo ([OIT] 2016), señala que la 4ª Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo, evidenció que cerca de cuarenta millones de personas en la UE sufrían estrés relacionado con el trabajo.

En la Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud, en América más de uno de cada diez encuestados declararon haber sentido constantemente estrés o tensión (de 12 a 16%), tristeza o depresión (de 9 a 13%) o pérdida de sueño (de 13 a 19%) debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo (OIT, 2016).

Los cambios del mundo laboral a partir de 1980 han influido en las opciones de empleo, relaciones sociales, tipos de formación, actualización, desarrollo de habilidades, ritmos de trabajo y en la salud de los colaboradores, han afectado la relación persona-trabajo, derivado del avance en la tecnología, la competencia a nivel mundial, la búsqueda del desarrollo, los mercados y la reducción del Estado (Güilgüiruca et al., 2015, como se citó en Tacca y Tacca 2019).

Moreno (2011) explica que, a través del tiempo, se ha puesto atención a los riesgos relacionados con agentes químicos, físicos y ambientales. Sin embargo, Díaz (2009) considera que los riesgos derivados de la seguridad, infraestructura, naturaleza del proceso productivo, organización de la institución, proceso de adaptación al trabajo y del factor humano son muy importantes.

Para Gil-Monte (2012) los factores de riesgo psicosociales asociados al trabajo son condiciones, del ámbito laboral, relacionados con la organización, el puesto, la actividad laboral y el entorno, los cuales pueden afectar la salud física, mental y social de los trabajadores.

Tacca y Tacca (2019) se refieren a varias definiciones de estrés: citan a Ayuso, (2006) quien considera que al referirnos al estrés pensamos en la tensión nerviosa, el desequilibrio emocional o al agente que causa dicha tensión. Para Peiró y Rodríguez (2008), el estrés es un desajuste subjetivo de la persona que se produce al percibir demandas o amenazas que no se pueden controlar y que ocasionan consecuencias negativas. Para Lazarus y Folkman (1986), el estrés es considerado como un proceso dinámico e interactivo que se origina a partir de la relación peculiar y única entre la persona y un ambiente desafiante en comparación con los recursos disponibles; cuando la persona percibe que esta situación es amenazante sobrepasa sus defensas, experimenta estrés. Lazarus y Folkman (1986) en el modelo de apreciación cognitiva, distinguen la apreciación

primaria y secundaria. En la primaria, la persona identifica si un evento es irrelevante, benigno o negativo; la secundaria se produce cuando, una vez que el evento se catalogó como negativo, la persona evalúa los recursos disponibles para hacerle frente.

Las categorías que generan estrés en los docentes son, de mayor a menor impacto: la tecnología, el clima organizacional (percepción acerca de la organización), el territorio organizacional (espacio físico de trabajo), la estructura organizacional (relaciones jerárquicas entre colaboradores y jefes), falta de cohesión (problemas de unión en el equipo), influencia del líder (capacidad) (Cardona, 2010).

Un factor de riesgo laboral son las exigencias psicológicas en el trabajo, se presenta en diversos escenarios. Los requerimientos asociados con la tranquilidad en el trabajo, el tiempo disponible y el empleo de habilidades físicas, cognitivas y emocionales, son un ejemplo de este tipo de exigencias.

El estrés laboral ocurre al presentarse una incompatibilidad entre las exigencias del trabajo o del ambiente laboral y las capacidades, recursos o necesidades del trabajador y es considerado uno de los principales problemas que afectan el desempeño. Estar en constante exposición al estrés puede generar consecuencias para la salud; trastornos músculo-esqueléticos, agotamiento, depresión, síndrome del edificio enfermo, fatiga, frustración y violencia, entre otras.

La OMS reconoce la importancia de realizar estudios sobre la salud intelectual de los trabajadores y sus relaciones con las condiciones laborales. México es señalado con un 75% de estrés, China con un 73% y Estados Unidos con un 59%, es importante realizar investigación donde la docencia es una profesión con alto riesgo de presentar estrés laboral (García et al., 2017).

A nivel social y económico, el estrés laboral se percibe como un problema en México, prácticamente ningún tipo de profesión está libre de padecerlo, sus efectos

perjudican a los trabajadores e impactan en la disminución de la productividad de las empresas, llevando a pérdidas económicas estimadas entre 5,000 y 40,000 millones de dólares.

Los trabajadores de los países emergentes deben hacer un esfuerzo extra, se identifican como efectos del estrés el ausentismo y la baja productividad, que los hombres están más propensos a sufrir estrés laboral que las mujeres, que los jóvenes de entre 18 y 30 años son los más propensos a sufrirlo, que las causas más frecuentes son las presiones de superiores y clientes, la falta de estabilidad laboral, la carga de trabajo y presiones financieras (Cruz et al., 2016).

Actualmente, se reconoce que el estrés laboral es uno de los problemas para la salud de los trabajadores y el funcionamiento de las instituciones. Además, considera que un trabajo saludable es aquel donde la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, donde tiene control sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas importantes para él.

Para Villanueva et al. (2005), el estrés en profesores se explica como una “disfunción entre las exigencias profesionales derivadas de la tarea docente y la capacidad del profesor para resolver las situaciones complejas, dinámicas y conflictivas que se dan en el medio escolar y que acaban traducándose en situaciones de desbordamiento y estrés”. (p.12). En el profesorado como colectivo profesional se presentan los riesgos psicosociales como los más preocupantes en su tarea profesional, las consecuencias son ansiedad, estrés, disminución de la autoestima, depresiones.

Barraza (2012) documenta encontrar en internet que el término estrés laboral aparece 24, 700,000 veces. En el año 2020 encontramos que aparece 65, 500,000 resultados para estrés, en abril de 2021 se localizan 67, 300,000; en julio de 2023, 204, 000,000 resultados. Mientras que, para estrés laboral en el 2020, se encontraron 25,700

resultados y en abril de 2021 se localizan 27,200, en julio de 2023 25,700 resultados (consultado el 9 de mayo de 2020, 2 de mayo de 2022 y 14 de julio de 2023, en Google). El episodio de pandemia vivido por la humanidad llevó a un análisis exponencial del fenómeno.

La organización Internacional del Trabajo reconoce el estrés laboral como “uno de los fenómenos más indeseables y relevantes del mundo laboral actual” ([OIT] 1981, p. 123), señala como uno de los problemas relacionados con el ambiente de trabajo de docente la tensión nerviosa, o estrés bajo el efecto de limitaciones materiales y aspectos psicológicos que se asocian con su profesión. Padilla et al. (2006), hacen referencia a que el 35% de los empleados se siente estresado en su trabajo, los que tienen las condiciones más estresantes son los que trabajan para el gobierno, educación y la salud. Considera que una de las principales fuentes de estrés es el ámbito laboral.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo considera que uno de los problemas en la seguridad y salud en el trabajo son los riesgos psicosociales y el estrés laboral. Estima que la mitad de los trabajadores europeos opinan que el estrés es un elemento común en su lugar de trabajo, ante lo cual se plantea el estrés como un problema de las organizaciones y no un defecto personal.

Se pueden identificar diferentes causas del estrés laboral que se muestran en la tabla 3.

Tabla 3

Peligros relacionados con el estrés

Causas del estrés		
Características del trabajo	Características del puesto	Tareas monótonas, aburridas, triviales Falta de variedad Tareas desagradables

Causas del estrés	
Contexto	Tareas que producen aversión
	Volumen y ritmo de trabajo Exceso o escasez de trabajo
	Trabajos con plazos muy estrictos
	Horario de trabajo Horarios de trabajo estrictos e inflexibles
	Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal
	Horarios de trabajo imprevisibles
	Sistemas de turnos mal concebidos
	Participación y control Falta de participación en la toma de decisiones
	Falta de control (sobre los métodos de trabajo, ritmo, horario y entorno)
	Perspectivas profesionales, status y salario
	Inseguridad laboral
	Falta de perspectiva de promoción profesional
	Promoción excesiva o insuficiente
	Actividad poco valorada socialmente
	Remuneración por trabajo a destajo
	Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros
	Exceso o carencia de capacitación para el puesto
	Papel en la entidad Papel indefinido
	Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto
	Tener a cargo a otras personas
Relaciones interpersonales	Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas
	Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo
	Malas relaciones con los compañeros
	Intimidación, acoso y violencia
Trabajo aislado o en solitario	

Causas del estrés	
	Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas
Cultura institucional	Mala comunicación
	Liderazgo inadecuado
	Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad
Relación entre la vida familiar y la vida laboral	Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar
	Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares
	Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (*EU_OSHA, Corporation Website*, 2024, pp. 6-7).

Considerando la tarea que realizan los docentes en el ejercicio de su profesión, es comprensible que el personal docente pueda ver agotados sus recursos personales de afrontamiento y tengan manifestaciones de estrés laboral. El estrés laboral se presenta cuando aspectos del ambiente laboral son difíciles o exigentes para ser enfrentados, puede manifestarse a través de un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas, emocionales y conductuales. El mundo laboral se encuentra en constante transformación, hay nuevas exigencias laborales en una nueva economía y como consecuencia se presentan nuevos riesgos que llevan al recrudecimiento de los trastornos psicosociales derivadas del estrés.

Mientras que Esteve et al. (1995) en su libro “Los profesores ante el cambio social”, comenta que por estereotipo el docente ha sido amigo, consejero, que ayuda al estudiante, alguien que aún fuera de la escuela mantiene una actitud de servicio, ahora, los medios de comunicación fomentan el estereotipo de docente con violencia física en las aulas, además,

los salarios bajos y los escasos materiales con que cuenta han llevado a que el docente sufra estrés.

Durante la década de los setenta se comenzaron a estudiar los problemas de estrés de los educadores, de estas investigaciones se obtuvieron algunas definiciones de estrés; Travers y Cooper, en su libro *El estrés de los profesores* (1997). La presión en la actividad docente relaciona el estrés con el grado en que los mecanismos de defensa son incapaces de controlar el elemento estresante y con el grado en que el maestro valora la amenaza.

La OIT, en su informe denominado *El trabajo en el mundo* señala que el estrés y el Burnout no son fenómenos aislados, ambos son un riesgo ocupacional de la profesión docente, denunciando así la gravedad del problema, señala además que son la fuente principal de abandono de la profesión. Considera que el estrés se ha abordado desde diferentes perspectivas, la conceptualización ha adoptado una perspectiva transaccional, considerando el estrés profesional de los profesores como el resultado de las relaciones dinámicas que se establecen entre las demandas y los recursos con que cuenta el maestro para afrontar el desafío (OIT, 1981, como se citó en Marqués et al., 2005).

Patlán (2019) identifica en la literatura diferentes acepciones de estrés laboral; estrés laboral, el estrés ocupacional y el estrés organizacional.

La OIT, considera que el estrés laboral es la reacción del trabajador ante exigencias y presiones laborales por no ajustarse a sus conocimientos y capacidades, ponen a prueba la capacidad para afrontar las situaciones de trabajo. Se agrava cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de supervisores y compañeros.

Respecto al estrés ocupacional, comenta que es el estrés producido por las características del puesto de trabajo, se presentan en el lugar de trabajo, las cuales hacen que una ocupación genere una mayor o menor tensión en el trabajo (OIT 2004, como se citó en Patlán, 2019).

Mientras que el *estrés organizacional* se refiere a las respuestas del trabajador frente a situaciones de trabajo que inducen un quebranto de su salud en aspectos fisiológico, psicológico, emocional y conductual, además tiene efectos en la organización, es el resultado y consecuencia de una valoración real o imaginaria en la que el trabajador percibe que las exigencias de la situación exceden sus capacidades, habilidades, recursos y su tiempo, esta percepción provoca una sensación de pérdida de control y se presentan comportamientos disfuncionales

Efectos del Estrés Laboral en el Individuo

García et al. (2017), consideran que el estrés en docentes presenta consecuencias como cansancio, ansiedad, depresión, agotamiento o pérdida de energía, autoestima, dolor en la espalda, dolores de cabeza, hipertensión, insomnio, caída de cabello, obesidad, cambios de humor, entre otros.

Se denomina síndrome del edificio enfermo (SEE) al conjunto de síntomas que presentan los individuos en estos edificios, cuyos síntomas no van acompañados de lesiones orgánicas o signos físicos. Existen dos tipos de edificios enfermos; edificios temporalmente enfermos, donde los síntomas disminuyen y desaparecen con el tiempo y edificios permanentemente enfermos cuando los síntomas persisten. Los efectos pueden ser dolor de cabeza, hipersensibilidad, entre otros (García et al., 2017).

El entorno laboral se explica a partir del ánimo y la predisposición que los protagonistas manifiestan día a día, de esto depende, en gran medida el éxito de un modelo académico. En las últimas décadas se ha observado que los docentes siempre son interpelados por ser ejecutores, mediadores o protagonistas activos y reflexivos de la transformación que se plantee (Vezub, 2007).

Aissa et al. (2021), señalan que las manifestaciones clínicas de estrés laboral se presentan a corto y largo plazo especificando las siguientes:

A corto plazo: dolores musculares; calambres en el cuello, hombros y brazos; cansancio pronunciado; problemas de concentración; sentimiento de frustración, irritabilidad y/o enfado; llanto frecuente; incremento del consumo de alcohol; cambios de apetito (pérdida y/o aumento de peso); dificultades para conciliar el sueño; mal genio; lapsus frecuentes de memoria; sentimientos de ansiedad o impotencia; apatía y desesperación.

Las manifestaciones clínicas del estrés laboral a largo plazo son físicas y psicológicas, en las primeras considera: Trastornos neuroendocrinos (en el ritmo del cortisol, aumento de catecolaminas, alteraciones en el metabolismo de la glucosa); trastornos cardiovasculares (aumento de la presión arterial, incremento de la arteriosclerosis, aumento del riesgo cardiovascular). Trastornos musculoesqueléticos (aumento del tono muscular, favorece el mantenimiento del dolor crónico en región cervical y lumbar); alteraciones dermatológicas (interviene en la génesis y exacerbación de psoriasis, alopecia, eccemas y dermatitis seborreica); otros trastornos (alteraciones de la ventilación, cefalea tensional y migraña.

En las manifestaciones psicológicas señala: emocionales (humor disfórico, tristeza, disminución de la capacidad de relación, incremento de la irritabilidad, astenia, fatiga, ansiedad inespecífica, trastornos del sueño, trastornos adaptativos con ansiedad y depresión); cognitivas (pérdida de concentración, dificultad de memoria, déficit de atención, sensación de temor infundado y temor a la pérdida de control de la situación); comportamentales (aumento en el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, alteraciones en la alimentación, trastornos de la conducta alimentaria).

Aissa et al. (2021) señalan que en las consecuencias de la exposición prolongada al estrés laboral podemos encontrar los daños fisiológicos, psicológicos y organizacionales. En el primer caso son daños directos en el sistema circulatorio que provocan la susceptibilidad de padecer enfermedades cardíacas y disminuir el funcionamiento del sistema inmunológico. En los daños psicológicos comentan que los elevados niveles de estrés impiden que las personas afronten la vida de manera adecuada (visión turbia del entorno), la persona lleva a adoptar comportamientos dañinos para la salud (consumo de nicotina, drogas, alcohol) hábitos alimenticios deficientes y problemas para dormir. Los problemas organizacionales causan el desgaste de los trabajadores, ocasionando errores en el trabajo, con frecuencia atribuyendo sus errores a otros, manifestando conductas irritables, disminuyendo la calidad y cantidad del desempeño.

El Estrés Laboral y su Medición

Patlán (2019), al retomar el trabajo de Beehr TA y Franz TM publicado en 1987, señala que, la naturaleza del estrés laboral se identifica bajo las siguientes perspectivas: médica, clínica, psicología organizacional y psicología en la ingeniería. La perspectiva médica se enfoca en la contribución que tiene el estrés laboral en la salud y la enfermedad de los trabajadores; cuando el estrés laboral pone énfasis en el impacto de las condiciones de trabajo que son estresantes en la salud mental del trabajador, se está en una perspectiva clínica; cuando el estudio del estrés se enfoca en los procesos cognitivos y el estudio de los procesos a través de los cuales el trabajador percibe el ambiente de trabajo, se trabaja bajo la perspectiva de la psicología organizacional, es trabajar en las fuentes del estrés que surgen de la interacción con otros factores; bajo la perspectiva de la psicología en la ingeniería la atención está en las fuentes del estrés laboral que son originadas en el ambiente físico del trabajo.

Salanova (2009) destaca tres perspectivas para definir el estrés desde la psicología del estrés: al considerar al estrés como estímulo, el estrés viene del ambiente, es importante identificar los factores o circunstancias estresantes (estresores) del entorno laboral y extralaboral, éstas ejercen presión emocionalmente o física sobre la persona y puede afectar temporal o permanentemente, pueden provocar estrés en el trabajador tanto la falta como el exceso de estimulación. En esta perspectiva no se toma en cuenta las diferencias individuales y al medir el estrés se consideran escalas que miden estresores laborales o estresores en el trabajo.

La segunda perspectiva para definir el estrés es el estrés como respuesta, se soporta en el síndrome de adaptación general de Selye, es cuando ante un estímulo amenazante se da una respuesta fisiológica, psicológica o conductual, así como síntomas somáticos, emocionales, del comportamiento y efectos negativos en las organizaciones. Bajo esta perspectiva se ubica el síndrome de *burnout* (respuesta al estrés laboral crónico). La incapacidad para distinguir la influencia de las diferencias individuales ante una situación estresante es una debilidad en esta perspectiva (Steiler & Rosnet, 2011, como se citó en Patlán, 2019).

Al definir el estrés como transacción, entendemos que se presenta como resultado de cómo son percibidos los procesos cognitivos y emocionales, denominados transacciones, entre las personas y su ambiente y el desequilibrio entre las demandas y los recursos biológicos, físicos, psicológicos, organizacionales y sociales con que la persona cuenta para afrontar esas demandas de manera adecuada, esto genera tensión o estrés. Es necesario considerar tres dimensiones al medir el estrés como transacción: la demanda percibida, la respuesta inducida resultado de la evaluación cognitiva y las estrategias de afrontamiento, o sea, los recursos disponibles para afrontar y manejar la situación.

Existen dos grupos de modelos teóricos en la perspectiva para definir el estrés como transacción: Los modelos de pérdida de recursos y los modelos de ajuste y desajuste. En los modelos de pérdida de recursos personales y materiales el estrés laboral se debe a una pérdida de estrategias de afrontamiento (recursos) internas y externas, que exceden los recursos del trabajador, aquí se ubican la teoría de conservación de recursos desarrollada por Stevan Hobfoll y el modelo elaborado por Richard Lazarus y Susan Folkman denominado de estrés y *coping*. (Hobfoll, 2012 y Lazarus - Folkman, 1984, como se citó en Patán 2019).

Cuando los modelos están enfocados en factores que, como consecuencia de una ausencia de reciprocidad entre el esfuerzo que una persona invierte en su trabajo y lo que recibe a cambio provocan el estrés laboral, el desequilibrio se presenta bajo tres condiciones, la primera ocurre cuando un contrato de trabajo está definido de manera deficiente o limitada, cuando el trabajador tiene pocas opciones de encontrar otro empleo; la segunda se observa cuando por razones estratégicas el trabajador acepta el desequilibrio; en la tercera condición, los patrones de afrontamiento cognitivo y de motivación que presenta el trabajador, se caracterizan por un excesivo compromiso con el trabajo por tener una percepción inadecuada de las exigencias laborales. El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist es un ejemplo de esta perspectiva (Siegrist 1996, como se citó en Patlán 2019).

Steiler y Rosnet abordan una cuarta perspectiva para definir el estrés laboral, es el estrés como resultado de la interacción, revisa la relación entre las fuentes de estrés y los efectos del estrés, ambos los evalúa de manera independiente, el estrés se explica a través de los estresores y el grado en que el trabajador puede tomar decisiones acerca de su trabajo y controlarlo y enfrentar las demandas (Steiler y Rosnet, 2011, como se citó en

Patlán 2019). El Modelo Demanda-Control de Karasek es muy conocido bajo este enfoque, este modelo propone cuatro combinaciones posibles entre la percepción de las demandas de trabajo y el control percibido sobre el trabajo; alta baja demanda y alto control (puestos de mínima tensión), y baja demanda y bajo control (puestos pasivos), alta baja demanda y alto control (puestos de mínima tensión), y baja demanda y bajo control (puestos pasivos). (Karasek, 1979, como se citó en Patlán, 2019).

Enfoques Para Medir el Estrés Laboral

Al medir el estrés laboral, Steiler y Rosnet (2011), recomiendan considerar una perspectiva de abordaje sin dejar de considerar dos aspectos: primero que el estrés es individual, que depende de cómo los trabajadores se ajustan y afrontan situaciones laborales; el segundo aspecto se refiere a que el estrés es un proceso continuo, varía en el tiempo, lo que hace que una sola medición no sea suficiente. Agrega que al medir el estrés se hace bajo un modelo teórico y una perspectiva de abordaje del estrés, el instrumento utilizado en la medición tendrá las limitaciones del modelo teórico de referencia (Steiler y Rosnet, 2011, como se citó en Patlán, 2019).

Para medir el estrés laboral Patlán (2019) señala que hay tres enfoques: personalizados, compuestos y globales o integradores.

En los enfoques personalizados, el empleo de escalas de medición del estrés laboral es para ocupaciones específicas, se eligen o construyen instrumentos de medición que se ajusten al contexto, la fase de preparación requiere de tiempo y por lo específico de la medición no hay posibilidad de comparar los resultados con otros estudios.

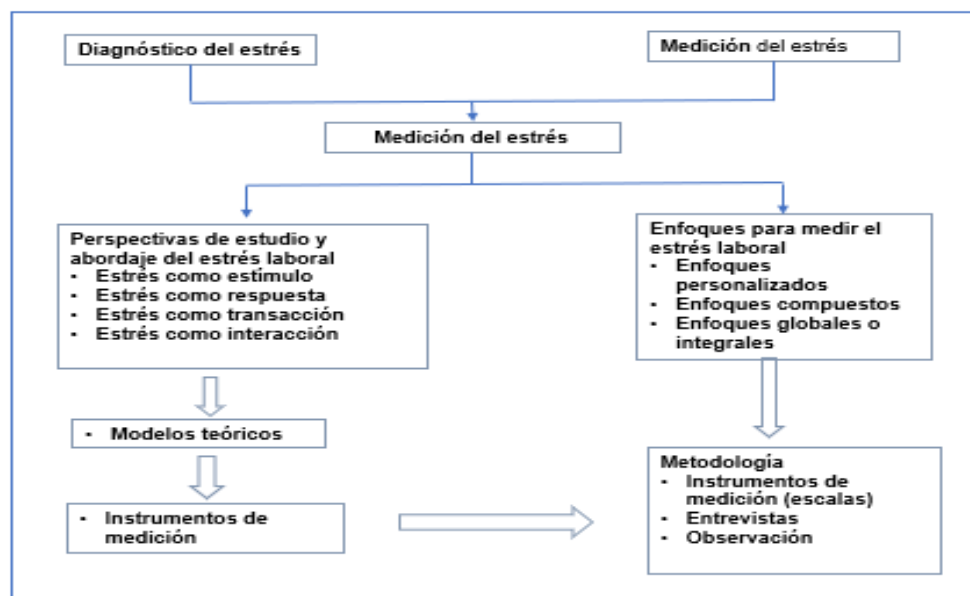
El enfoque compuesto, también denominado auditoría de estrés, mide al menos tres dimensiones: a) factores estresantes (estresores laborales); b) efectos psicológicos o fisiológicos individuales y efectos organizacionales; y c) factores mediadores o moderadores que son características individuales que influyen en la relación entre los

estresores y los efectos del estrés (como se observa en la figura 1). Los principales componentes del estrés laboral se pueden integrar en el instrumento de medición, esa es una ventaja de este enfoque. Cuando se aplica un instrumento estandarizado es posible la comparación entre diversas muestras de la misma empresa. Una limitante es que al aplicar los instrumentos requiere de tiempo porque son varias escalas de medición en la aplicación lo que puede generar cansancio o errores de quienes responden.

Los enfoques globales o integradores son un proceso interdisciplinario con participantes profesionales de la psicología, medicina, ciencias de la organización. Cuando se mide el estrés laboral bajo este enfoque y se busca obtener una visión integral se utilizan varias metodologías: aplicación de escalas de medición, encuestas y observación. La complejidad y disponibilidad de recursos para implementar este enfoque se convierte en su principal limitante.

Figura 1

Cómo medir el estrés laboral



Nota. Tomado de Patlán (2019, p. 163)

**Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales (ELDEN).
Construcción y validación**

Modelos Teóricos que Abordan el Estrés Laboral

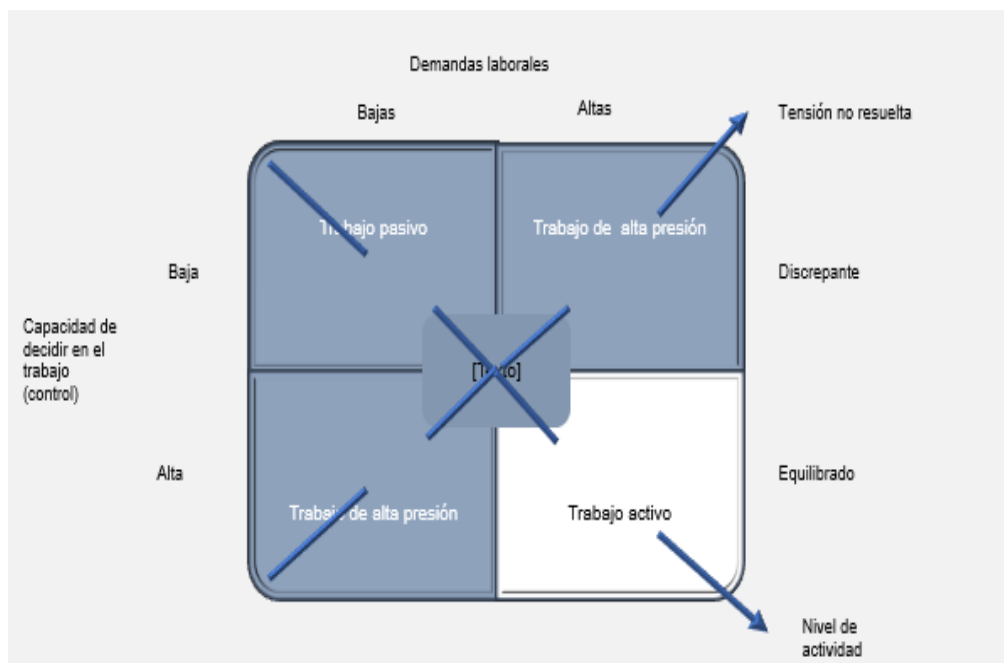
Ante las diversas conceptualizaciones del estrés laboral y de los instrumentos utilizados para su medición, en este apartado se hace una revisión sintética de modelos teóricos explicativos con el propósito de definir una postura. La propuesta de modelos es tomada del análisis realizado por Martínez-Mejía (2022) que identifica los elementos comunes en ellos; el primero son los recursos que son usados por las personas y el segundo es el apoyo social, ambos como recurso para afrontar amenazas. Se adjunta, además la propuesta del modelo sistémico cognoscitivista de Barraza (2006) que plantea una lectura sistémico cognoscitivista del estrés laboral.

Modelo de Interacción entre Demanda y Control de Karasek

Presentado en 1979, considera que la tensión laboral y el deterioro de la salud física y psicológica suceden por las excesivas demandas del trabajo y se combinan con un bajo control. Señala cuatro categorías de presencia del estrés; primero, el surgimiento del estrés laboral se presenta cuando las demandas de trabajo son altas mientras que la capacidad de control de estas es baja, agrega que el alto estrés se muestra cuando se presentan altas demandas psicológicas y bajo control, el bajo estrés se presenta cuando hay baja demanda y alto control, el estrés activo involucra alta demanda y alto control, en el estrés pasivo participan baja demanda y bajo control (como se observa en la figura 2). En 1990 el autor considera que las demandas de trabajo son de tres tipos: demandas temporales, demandas de monitoreo y demandas de solución de problemas. En 1989 se propone una tercera dimensión: el apoyo social en el trabajo, consolidando el modelo Demanda-Control-Apoyo (Martínez-Mejía, 2022).

Figura 2

Representación gráfica del Modelo de interacción entre demandas y control y tensión laboral (Karasek, 1979)



Nota. Tomado de Martínez-Mejía (2022 p. 22).

Modelo de Apreciación Cognitiva de Lazarus y Folkman

Presentado en 1986, el enfoque central de este modelo es la transacción entre las personas y el medio ambiente, desde esta perspectiva el estrés es visto como una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado como amenazante y pone en peligro el bienestar, las circunstancias personales, contextuales y ambientales pueden facilitar o impedir la adaptación psicológica de la persona a nuevas circunstancias. Para manejar las demandas específicas externas o internas y que al ser evaluadas exceden los

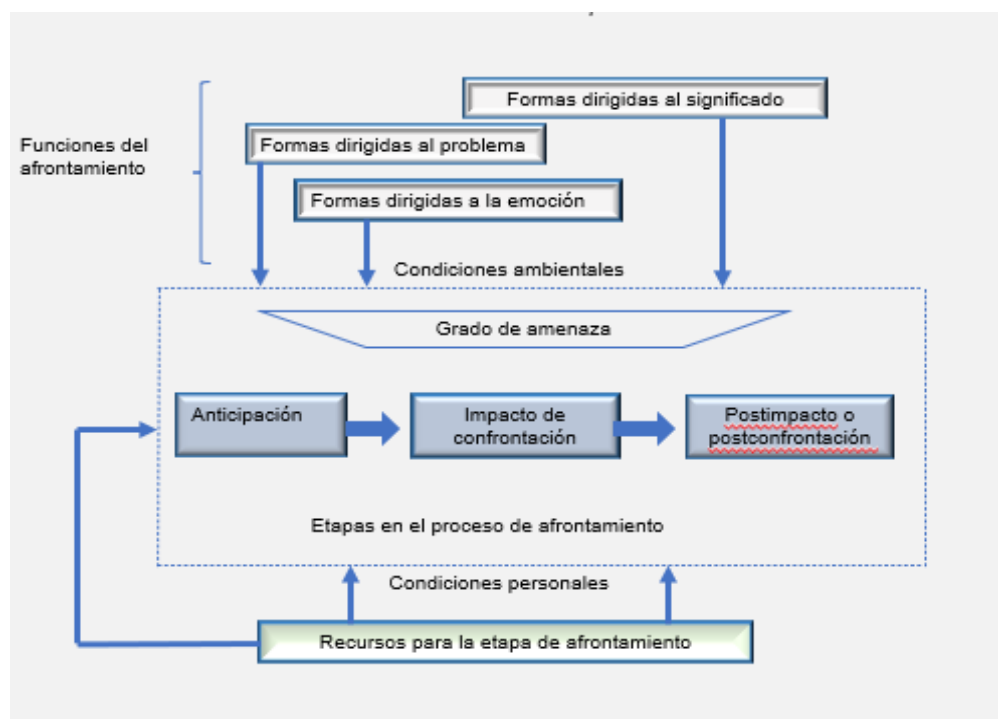
**Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales (ELDEN).
Construcción y validación**

recursos del individuo, se presenta el mecanismo de afrontamiento cuya función es dirigida al problema o tarea y a la emoción (Martínez-Mejía, 2022).

Este modelo está fundamentado en la apreciación como la responsable de la interpretación de un evento como estresante y señala que el afrontamiento son los esfuerzos cognitivos y comportamentales utilizados para controlar, reducir o tolerar demandas internas y externas creadas por el evento estresante (como se observa en la figura 3).

Figura 3

Representación gráfica del modelo transaccional de afrontamiento ante el estrés



Nota. Tomado de Martínez-Mejía (2022 p. 19).

Modelo Ajuste Persona Ambiente Edwards

Presentado en 1988, hace alusión a las discrepancias entre situaciones percibidas y deseos como antecedente de las conductas de afrontamiento, habla de la congruencia,

**Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales (ELDEN).
Construcción y validación**

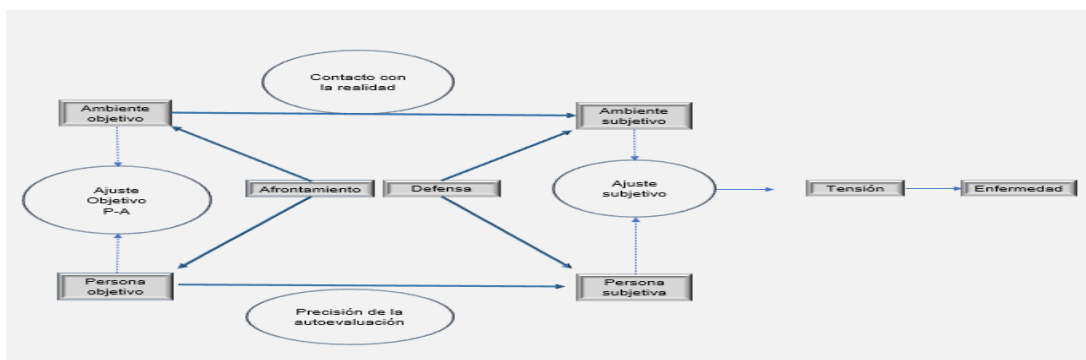
coincidencia o similitud entre la persona y el ambiente, también señala que el ajuste de los empleados en el entorno de trabajo es necesario para el bienestar general (Martínez-Mejía, 2022). Además de enfatizar el ajuste entre la persona y las condiciones de trabajo también considera los mecanismos de afrontamiento y resiliencia, como elementos clave de tensiones psicológicas, fisiológicas y conductuales y que pueden desencadenar enfermedades.

Toma como base dos postulados; primero, una situación donde las demandas exceden a las capacidades se considera estresante, solo si las demandas realmente representan un deseo que el individuo es incapaz de alcanzar y segundo, el estudio y análisis minucioso de las conductas de afrontamiento (como se observa en la figura 4).

Afirma que el afrontamiento puede influir sobre el estrés por dos vías: a) alterando aspectos del ambiente físico y social del sujeto, b) el cambio de las características de la persona, c) cuestionando la información social base de la percepción, d) influir sobre la percepción cognitiva de la realidad e) ajuste de los deseos en vistas a reducir las discrepancias y f) disminuyendo la importancia de la presencia de discrepancias (Moriana, 2002).

Figura 4

Representación gráfica del Modelo de los efectos del estrés psicosocial en el ajuste Persona-Ambiente.



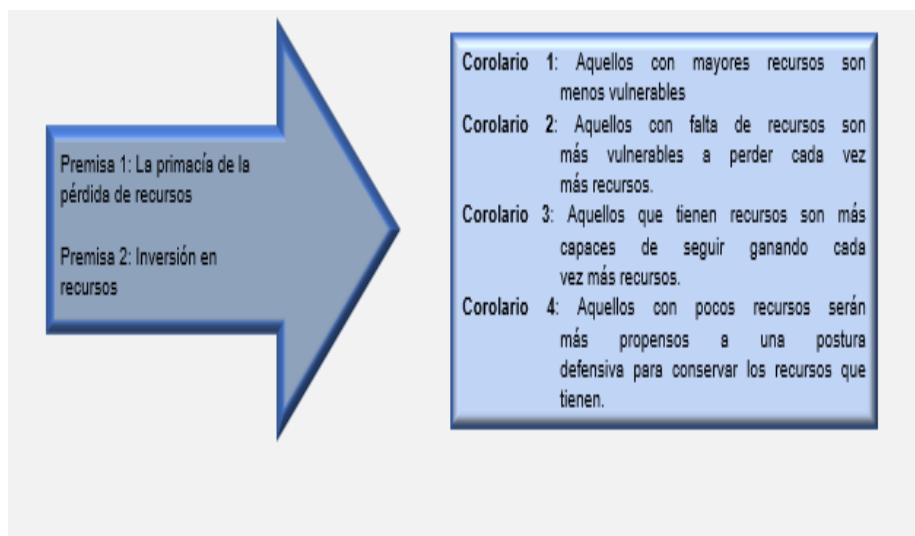
Nota. Tomado de Martínez-Mejía (2022 p. 20).

Modelo Conservación de Recursos de Hobfoll

Presentado en 1989, el enfoque central de la teoría de Conservación de Recursos alude a que las personas buscan obtener, retener y proteger los recursos que tienen y que funcionan como medios para obtener fines de gran valor, cuando los recursos son amenazados y las personas no pueden ganar recursos, entonces se ven amenazadas y ocurre el estrés. En un primer planteamiento Hobfoll reconoce cuatro tipos de recursos: objetos, condiciones, características personales y energías, posteriormente, en 2011 agrega recursos ambientales a su planteamiento los cuales varían según el entorno (contexto de trabajo, autonomía en el trabajo, retroalimentación sobre el desempeño, recompensas sobre el desempeño laboral y apoyo social y organizacional). Considera que el individuo accede a espirales de recursos: la pérdida de recursos generará más pérdida de recursos cuando las personas carecen de recursos para enfrentar situaciones estresantes; y las caravanas de recursos, alude a que se pueden agregar y construir uno sobre otro.

Figura 5

Representación gráfica del modelo de conservación de recursos



Nota. Tomado de Martínez-Mejía (2022 p. 21).

Modelo Desequilibrio Esfuerzo Recompensa de Siegrist

Presentado en 1996, este modelo se basa en la teoría del intercambio social por lo que su énfasis está en la reciprocidad social, que se caracteriza por inversiones cooperativas mutuas, un proceso de intercambio en la que la expectativa de retorno se refleja en esfuerzos de recompensas con retribuciones apropiadas, cuando hay una falta de correspondencia se producen experiencias estresantes. Cuando existe un desequilibrio entre alto esfuerzo y baja recompensas recibidas se provocan emociones negativas recurrentes y respuestas de estrés sostenidas (Martínez-Mejía, 2022).

Este modelo analiza tres tipos de variables; de esfuerzo extrínseco (demandas y obligaciones; desempeño de las obligaciones adquiridas como falta de tiempo para terminarlas, interrupciones), variables de esfuerzo intrínseco (alta motivación con afrontamiento; imposibilidad de desprenderse mentalmente del trabajo) y variables de recompensa (dinero, estima y el control del status). Toma en consideración el principio de la reciprocidad; recompensa igual al esfuerzo, cuando el personal percibe desequilibrio experimenta angustia, enojo, desmoralización que lleva al estrés y a enfermedades (Mansillas, 2010).

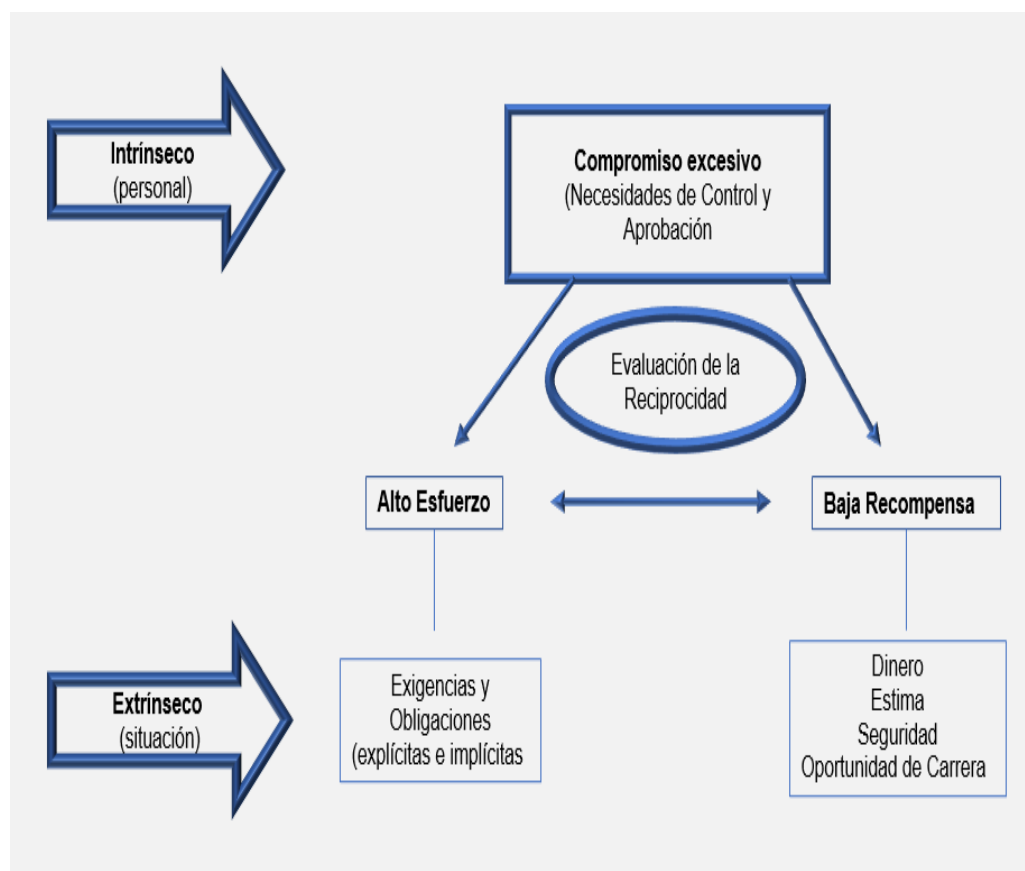
Modelo Demandas y Recursos Laborales de Demerouti

Presentado en 2001, este modelo se relaciona con dos procesos en el desarrollo del Síndrome de Desgaste Ocupacional; el primero se refiere a aspectos de alta exigencia del trabajo que llevan al agotamiento (aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que requieren esfuerzo o habilidades físicas y psicológicas y se asocian a costos fisiológicos y psicológicos), el segundo proceso señala que la falta de recursos

dificulta la respuesta ante las demandas de trabajo, llevando a conductas de abandono de la tarea (aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales para alcanzar las metas, reducen las demandas laborales, estimulan el crecimiento personal, entre ellos comentamos el salario, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, apoyo, clima laboral).

Figura 6

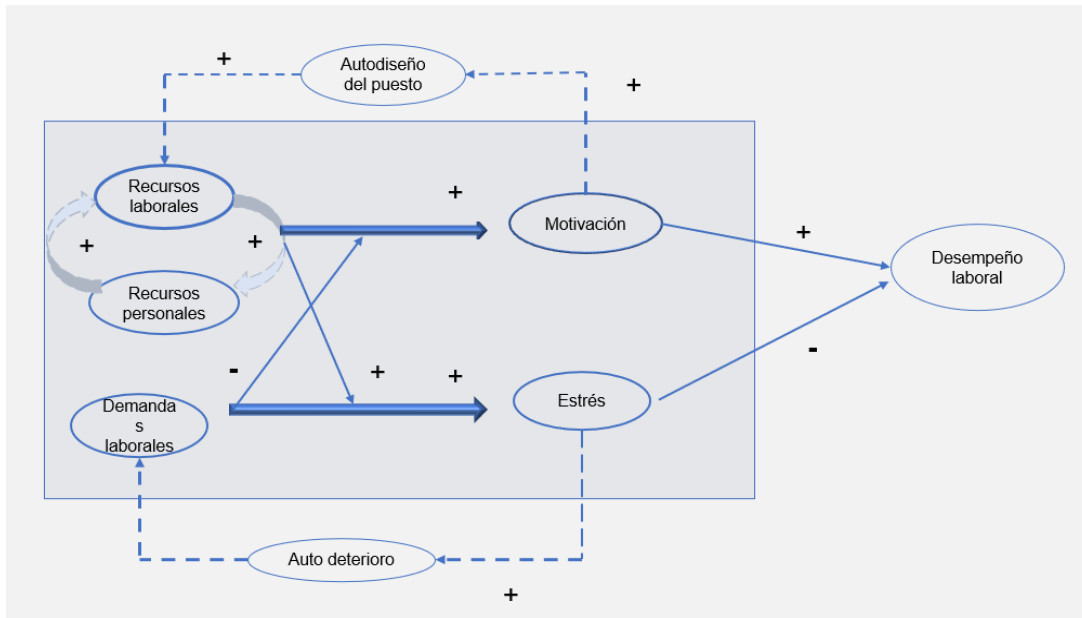
Representación gráfica del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa y compromiso excesivo



Nota. Tomado de Martínez-Mejía (2022 p. 23).

Figura 7

Representación gráfica del Modelo integral de Demandas-Recursos



Nota. Tomado de Martínez-Mejía (2022 p. 23).

Modelo Sistémico Cognoscitivista de Barraza.

Presentado en 2012, considera como base dos elementos: la Teoría General de Sistemas retomado de Bertalanfy (1991) y el modelo transaccional del estrés trabajado por Cohen y Lazarus en 1979, Lazarus en 2000 y Lazarus y Folkman en 1986. De cada teoría retoma tres supuestos teóricos (Barraza, 2012).

a) Postulados sistémicos

- El ser humano se puede conceptualizar como un sistema abierto.
- El ser humano, como sistema abierto, se relaciona con el entorno en un continuo flujo de entrada (input) y salida (output).
- El ser humano, como sistema abierto, se relaciona con el entorno en un continuo flujo de entrada (input) y salida (output) para alcanzar un equilibrio sistémico.

b) Postulados Transaccionalistas

**Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales (ELDEN).
Construcción y validación**

- La relación persona-entorno se da a través de tres componentes principales: acontecimiento estresante (entrada), interpretación del acontecimiento y activación del organismo (salida).
- El ser humano realiza una valoración cognitiva del acontecimiento potencialmente estresante y de los recursos de que dispone para enfrentarlo.
- Cuando no existe un equilibrio entre los acontecimientos considerados estresantes y los recursos de que dispone la persona para enfrentarlos sobreviene el estrés que obliga a la persona a utilizar diferentes estrategias de afrontamiento.

A partir de estos fundamentos sistémico cognoscitivista el estrés en docentes de escuelas normales se interpreta de la siguiente manera:

1. El entorno le plantea al docente de escuelas normales demandas o exigencias.
2. El docente de escuelas normales somete a un proceso de valoración estas demandas.
3. Si las demandas rebasan o desbordan los recursos con que cuenta, estas son vistas como estresores.
4. Los estresores son el input que ingresa al sistema y provoca desequilibrio en la relación docente de escuela normal y entorno.
5. Con el desequilibrio se pasa a un segundo momento de valoración de la capacidad de afrontar (coping) la situación estresante, y se determina cuál es la mejor manera de afrontar la situación.
6. El docente de escuelas normales da respuesta con estrategias de afrontamiento (output) a estas demandas del entorno.
7. El docente de escuelas normales aplica las estrategias de afrontamiento y si resultan exitosas se recupera el equilibrio sistémico, si no fueron exitosas el

docente de escuelas normales realiza un tercer proceso de valoración que lo lleva a ajustar la estrategia para buscar el éxito.

Entonces se identifican tres componentes sistémico procesuales: estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento y el estrés laboral se posiciona como un estado psicológico.

El Modelo sistémico cognoscitivista fue construido originalmente, para el estudio del estrés académico, a partir de cuatro hipótesis constitutivas conceptualiza el estrés laboral:

- Hipótesis de los componentes sistémicos-procesuales del estrés: es de carácter funcional-estructural, a través de la cual se establecen tres componentes constitutivos que definen conceptualmente al estrés: estresores, síntomas y afrontamiento.
 - Hipótesis del estrés como estado psicológico: lleva a reconocer al proceso de valoración, de orden cognoscitivo, como el proceso desencadenante del estrés.
 - Hipótesis de los indicadores del desequilibrio sistémico que implica el estrés: lleva a establecer el aspecto visible del estrés, lo hace al determinar un conjunto de síntomas que constituyen sus diferentes manifestaciones observables o auto-observables.
 - Hipótesis del afrontamiento como restaurador del equilibrio sistémico: esta hipótesis vuelve a darle al sujeto un papel activo enfatizando el papel adaptativo del estrés.
- (Barraza, 2006)

Las hipótesis descritas permiten definir el estrés laboral, por lo que esta investigación considera que el modelo sistémico cognoscitivista es el que permitirá la construcción de un instrumento para medir el estrés laboral en escuelas normales y poder indagar sobre este tema en este nivel. El instrumento puede trabajarse bajo una adaptación cultural y un proceso de validación que servirá para posteriores investigaciones.

Después de revisar los desarrollos teóricos propuestos sobre el estrés; centrados en los estresores, enfocados en los síntomas y el modelo transaccional, en este estudio abordo el estrés laboral docente desde el Modelo sistémico cognoscitivista propuesto por Barraza, no obstante que fue construido inicialmente para el estudio del estrés académico, es avalado por una fuerte revisión de literatura, surge de un estudio previo, cualitativo en un proceso inductivo, existe un ejercicio de adaptación del instrumento para ser aplicados en docentes de educación superior (Rivas y Navas, 2020).

En el modelo sistémico cognoscitivista, el estrés laboral puede ser conceptualizado a través de las cuatro hipótesis de sus postulados y hacen posible la lectura sistémico cognoscitivista del estrés laboral de los docentes de escuelas normales al comprender que el entorno les plantea demandas o exigencias que someten a un proceso de valoración, cuando consideran que los recursos con que cuentan para hacer frente no son suficientes, consideran que esas demandas son estresores y se convierten en el insumo que entra al sistema y provoca un desequilibrio.

Este desequilibrio sistémico lleva a un proceso de valoración de la capacidad de afrontar la situación que se ha considerado estresante, este proceso lleva a establecer la mejor manera de enfrentar la situación estresante, así el docente de escuelas normales llega a responder con estrategias de afrontamiento las demandas que el entorno le plantea, si la estrategia de afrontamiento utilizada no es exitosa la ajusta. El equilibrio del sistema se recupera cuando las estrategias de afrontamiento utilizadas son exitosas como un proceso sistemático, adaptativo y psicológico, a continuación, describo cómo se presenta.

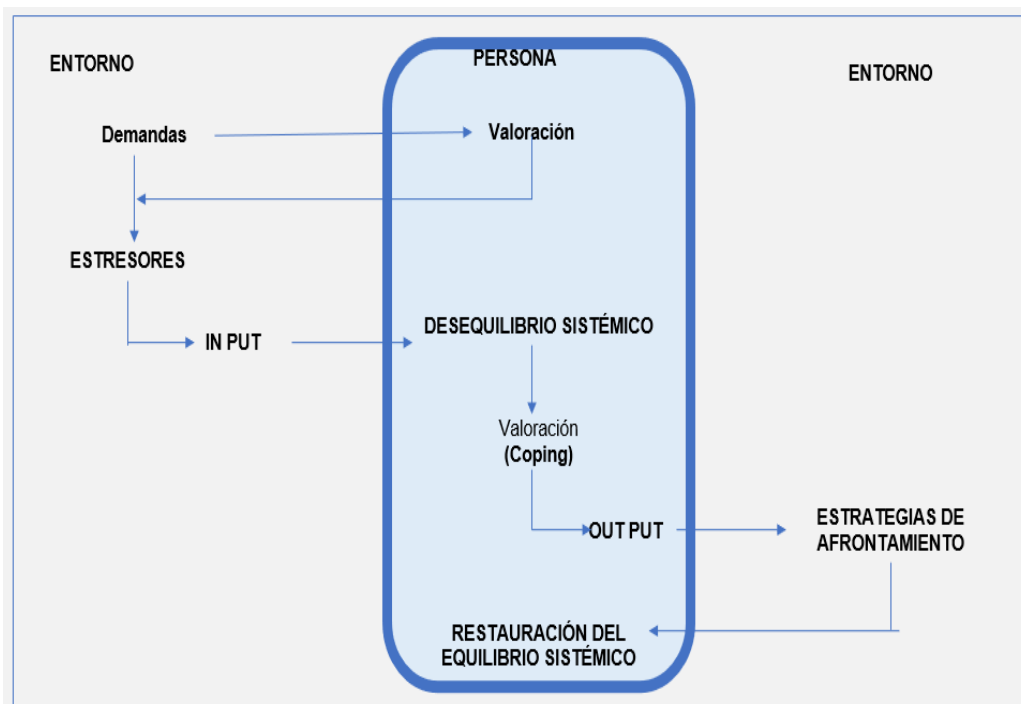
- El docente de la escuela normal trabaja en un contexto demandante, que desborda sus recursos para afrontarlo.
- Los estresores provocan desequilibrio sistémico, definido como una situación estresante, el docente manifiesta indicadores de éste, a los que denominamos

síntomas, entre los cuales se encuentran manifestaciones físicas, psicológicas y comportamentales.

- A causa del desequilibrio sistémico, el docente se ve obligado a realizar acciones de afrontamiento para restaurar el equilibrio sistémico, que pueden estar orientadas a la resolución de problemas o a la regulación de emociones.

Figura 8

Representación gráfica del Modelo Sistémico Cognoscitivista para el estudio del estrés



Nota. Tomado de Barraza (2006 p. 124).

Capítulo III. Diseño Metodológico

Este capítulo está dedicado a la exposición del enfoque en que se enmarcó la investigación, el método bajo el cual se trabajó, la descripción de las características de los participantes e instrumentos utilizados para la recolección de información, los procedimientos estadísticos que soportan la confiabilidad y validez de los mismos. El estudio se realiza en dos momentos; un estudio previo de intervención que permitió llegar a la construcción de un instrumento, en un segundo momento se lleva a cabo la validación y análisis de resultados.

El Enfoque Cuantitativo

Es necesario que todo proyecto de investigación se ubique en un marco que guíe el trabajo a realizar bajo un fundamento; un enfoque está constituido por una concepción del conocimiento (supuestos filosóficos), los procedimientos de la investigación (métodos) y los procedimientos de obtención, análisis y redacción de datos (Guzmán y Alvarado, 2009).

Creswel (2003), propone tres enfoques para que el investigador valore la postura filosófica general y los procedimientos detallados: cuantitativo, cualitativo y de métodos mixtos:

- a) El enfoque cuantitativo está basado en las concepciones postpositivistas, bajo la concepción de un razonamiento basado en causa y efecto, la reducción a preguntas, la incorporación de variables e hipótesis, haciendo uso de la observación, la medición y la prueba de teoría; sus estrategias de indagación (métodos) son el experimento y la encuesta, y emplea instrumentos predeterminados para la obtención de información que convierte a datos estadísticos.

- b) En el enfoque cualitativo la perspectiva del conocimiento está basada en perspectivas de significados de experiencias individuales o social e históricamente contruidos (constructivistas), o perspectivas de apoyo participativas que pueden ser políticas orientadas al tópico o al cambio. Los datos que se obtienen son abiertos y emergentes para desarrollar temas a partir de ellos.
- c) En el enfoque de métodos mixtos la investigación se realiza a partir de una concepción del conocimiento basada en el pragmatismo (consecuencias centradas en el problema); como estrategia de indagación se obtienen datos de manera secuencial o simultánea para comprender el problema, y la información puede ser tanto numérica como en forma de texto.

El término paradigma, vinculado con la concepción filosófica del conocimiento, suele usarse comúnmente como un modelo; para Kuhn (1975), los paradigmas son las realizaciones científicas universalmente reconocidas que proporcionan una red de creencias que definen los métodos y los problemas que legítimamente se deben abordar.

El pensamiento científico en la epistemología positivista considera que el único conocimiento es el científico porque surge de la afirmación de hipótesis a través del método científico. Un pensamiento posterior, denominado postpositivismo, cuestiona la postura de verdad absoluta del conocimiento y se caracteriza por fundamentarse en una filosofía determinista al considerar la causa y el efecto como razonamiento de los resultados; reducir las ideas a un conjunto pequeño a probar; fundamentarse en la observación y la medición empírica de la realidad, sometiéndola a procesos estadísticos; y requerir de una verificación de teoría.

Para obtener información sobre la validación de un instrumento que permita medir el estrés en los docentes de las Escuelas Normales del Estado de Durango se consideró al

enfoque cuantitativo como la opción para realizar esta investigación, sus características hacen que sea viable ya que el análisis de datos requiere de un manejo estadístico y de la construcción de un marco teórico que son procedimientos propios de este enfoque que resultan idóneos para el trabajo planteado. A partir de los postulados de Hernández et al. (2014), acerca de la investigación educativa desde el enfoque cuantitativo, se realizó el planteamiento de un problema de estudio, delimitado y concreto; las preguntas de investigación hacen alusión a cuestiones específicas; se recuperaron investigaciones realizadas anteriormente; se construyó un marco teórico que fue guía en el estudio.

Además, la recolección de datos se fundamentó en la medición; los datos se representaron mediante números y se analizaron a través de un método estadístico, se trabajó de la manera más objetiva para que las concepciones del investigador no interfirieran; los resultados fueron susceptibles de ser generalizados al universo; los datos fueron sometidos a los estándares de validez y confiabilidad y por último, definitivamente las conclusiones contribuyeron a la generación de conocimiento.

Los métodos cuantitativos hacen uso de procedimientos (técnicas) predeterminados, con preguntas basadas en los instrumentos; los datos demuestran desempeños, actitudes e información tipo censo, además de un procedimiento de análisis estadístico (Creswell, 2003).

En este enfoque el investigador prueba o verifica teorías o explicaciones e identifica variables para estudiar; usa estándares de validez y confiabilidad, enfoques imparciales y objetivos, y procedimientos estadísticos. Por estas razones, se consideró que las ventajas de utilizar este enfoque en una investigación permitieron proyectar resultados de una muestra a la población en general; con datos confiables, seguros y congruentes, con análisis estadísticos avanzados.

Las investigaciones, además de recurrir a un diseño de investigación, necesitan estrategias de indagación (métodos) donde se muestra la dirección específica para los procedimientos de la investigación. Para el enfoque cuantitativo, las estrategias involucran experimentos complejos con selección aleatoria de los sujetos a condiciones de tratamiento, cuasi experimentales con sujetos no aleatorizados y de un sujeto. Además de los experimentos, se incluyen las encuestas en estudios transversales y longitudinales, con el uso de cuestionarios o entrevistas para la obtención de datos.

Al respecto, Briones (2002) indica que las investigaciones cuantitativas pueden ser experimentales donde el investigador tiene el control de la variable independiente, controlando la conformación de los grupos que necesita en el estudio; los cuasiexperimentales que son diseños en los que no se ha podido utilizar el azar en la formación de grupos y por último las investigaciones no experimentales, denominadas también investigaciones ex post facto. Es precisamente en esta última donde se ubicó la presente investigación ya que el investigador no tuvo el control sobre la variable independiente porque ya había ocurrido cuando se hizo el estudio. Además, el problema que se aborda no conduce por sí mismo a la experimentación como lo señala Kerlinger (1988).

El tipo de Estudio Instrumental

Montero y León (2002), presentan nueve categorías que definen tipos de estudios que conforman una clasificación de las metodologías de la investigación en psicología, identifican 1) estudios teóricos, 2) estudios descriptivos mediante observación, 3) estudios descriptivos mediante encuesta, 4) estudios cualitativos, 5) experimentos, 6) cuasi experimentos, 7) estudios «ex post facto», 8) experimentos de caso único y 9) estudios instrumentales.

La investigación que se presenta es de tipo instrumental “por estar encaminada al desarrollo de pruebas y aparatos e incluir tanto el diseño”, Montero y León (2002, p. 507) o “la adaptación, así como las propiedades psicométricas” (Barraza, 2012, p. 64).

La presente investigación adopta una forma de estudio instrumental, Stake (1998) ya que pretende fundamentar la generalidad de un fenómeno o teoría, como define Barraza (2012) “al igual que los estudios de casos instrumentales, centran su interés en el tema de la investigación y los casos se convierten solamente en el medio para su indagación” (p.34).

Confiabilidad y Validez

Respecto a la confiabilidad y la validez del instrumento se retoma la propuesta de Barraza (2012) sobre una validez “como la acumulación de evidencias de validez, refiriéndose a la adecuación, significado y utilidad de las inferencias a partir de las puntuaciones de un instrumento de medición” (pp. 65-66), afirma diferentes estrategias de validación:

- 1) Evidencia basada en el contenido de un instrumento de medición.
- 2) Evidencia basada en el proceso de respuesta.
- 3) Evidencia basada en la estructura interna.
- 4) Evidencia basada en otras variables.
- 5) Evidencia basada en las consecuencias de la medición. (Messick 1995, como se citó en Barraza 2012).

Para el caso que nos ocupa la obtención de evidencias de validez se hace a través de la evidencia basada en la estructura interna.

Técnicas para la Obtención de Información

Fox (1981), identifica cinco técnicas del método de medición ya que además de las elaboradas en general para la investigación se pueden utilizar otras para la evaluación y valoración; para el estudio de actitudes, opiniones y aficiones y otras medidas al nivel no consciente. A continuación, se comentan:

- a) Técnicas objetivas: plantean preguntas o problemas a nivel consciente para generar una medida de su conocimiento o destreza.
- b) Técnicas proyectivas: funcionan a nivel no consciente, se presenta un estímulo registrándose la asociación del estímulo a una variable psicológica.
- c) Técnicas de inventario: consta de una gran cantidad de preguntas para medir características de la persona o institución.
- d) Técnicas sociométricas: los participantes indican preferencias individuales según un criterio social.
- e) Técnicas de escala: ordenan una muestra finita de conceptos en una gama continua.

Escalas

Las escalas son uno de los aspectos de la medición en que las personas ordenan un universo de conceptos, existen cuatro técnicas de escalas distintas que tienen tres componentes comunes: una muestra finita de conceptos; un criterio de continuos a ordenar y un método para colocar cada concepto en ese continuo. Pero difieren en cuanto a la muestra de conceptos y en el tipo de tarea para el sujeto.

- 1) Escalas de estimación: al sujeto se le plantea la tarea de calificar de forma verbal o numérica y por separado cada elemento en función de un criterio determinado, utiliza el modelo de respuesta estructurada.

- 2) Escalas de rango-orden: al investigador no le interesan los aspectos cualitativos de la puntuación sin orden, se le pide al sujeto que ordene consecutivamente los conceptos, que asigne un concepto a cada posición ordinal posible.
- 3) La técnica Q: se le pide al sujeto que clasifique los ítems en grupos de distintos tamaños, determinando los dos extremos como más y menos importante, con los conceptos no clasificados forma tres grupos, los tres más importantes y los tres menos importantes sin ordenarlos dentro de cada grupo.
- 4) La escala de comparación emparejada: le interesa la ordenación de una muestra pequeña de conceptos, siendo importante la máxima precisión en el orden, se le presentan al sujeto todas las posibles parejas de ítems y se le pide que indique la pareja a la que le daría una puntuación mayor en función del continuo de criterio.
(Fox, 1981)

En el presente estudio se abordó el tema de escalas de estimación por ser el sujeto quien califica los elementos de la opción de respuesta en función a un criterio determinado.

Cuestionario

Briones (2002), considera que no existe una “teoría” que indique cómo debe prepararse un cuestionario, sugiere que debe responder la experiencia del investigador y sentido común, plantea algunas indicaciones: las preguntas que se consideren en el cuestionario se derivan del problema y objetivos del estudio; no existe un criterio establecido sobre el número de preguntas a contener; establecer un clima favorable entre entrevistado y entrevistador iniciando con preguntas generales y posteriormente las más específicas para evitar que una pregunta pueda influir sobre la siguiente y éstas deben tener una secuencia lógica; no formular preguntas que puedan inducir la respuesta, ni directas que incomoden al entrevistado; evitar palabras vagas; utilizar tres secciones en el cuestionario

a) determinación del entrevistado b) preguntas demográficas y c) preguntas referidas al tema de estudio.

De los Procedimientos para el Diseño del Instrumento

Como se mencionó en el apartado introductorio a este capítulo, la investigación que se presenta se realiza en dos momentos, del estudio previo para el diseño del instrumento y el momento posterior que comprende la aplicación del mismo.

El Estudio Previo como Insumo

Al realizar un estudio previo para construir el instrumento que permitiera medir el estrés laboral en docentes de escuelas normales, se utilizó el cuestionario y el método de encuesta, consistió en la aplicación de dos cuestionarios que consideraron las categorías prefijadas en el modelo sistémico cognoscitivista, constituido por tres dimensiones; estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento propuestas en el inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en las educadoras (Barraza, 2012). Los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a docentes de escuelas normales son analizados y definidos como los ítems que integrarían una primera versión del cuestionario a partir de un criterio de presencia.

Objetivos del Estudio Previo. Esta investigación se orienta bajo los siguientes objetivos.

Identificar las demandas del entorno escolar que los docentes de escuelas normales valoran como estresores.

Establecer los síntomas que se manifiestan al presentarse una situación estresante en los docentes de escuelas normales.

Determinar las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes de las escuelas normales para enfrentar su estrés laboral.

Estructura del Instrumento del Estudio Previo. Se emplearon dos instrumentos: el primero fue aplicado a través de formulario Google, se solicitaba a los participantes su apoyo para dar respuesta a tres preguntas como insumo en la construcción de un instrumento para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales:

- 1) Mencione por lo menos tres situaciones relacionadas con su trabajo, que le causen estrés.
- 2) Mencione por lo menos tres síntomas o reacciones físicas, psicológicas o comportamentales que se le presenten cuando está estresada (o).
- 3) Mencione por lo menos tres estrategias o formas, a través de las cuales usted enfrenta su estrés para solucionarlo o mitigarlo (Ver apéndice A).

El segundo instrumento utilizado fue el Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en educadoras propuesto por Barraza (2012), aplicado a través de formulario Google, dimensión de estresores con 20 ítems, dimensión síntomas con 17 y dimensión estrategias de afrontamiento con 16 ítems. Se solicita el apoyo de catedráticos de educación normal para que exprese su opinión con respecto a los ítems que, en su experiencia, pueden formar parte del instrumento para investigar el tema de estrés laboral en docentes de educación normal (Ver apéndice B). En ambos instrumentos no se solicitó el nombre y se aseguró la confidencialidad de la información proporcionada.

Participantes y Procedimiento en el Estudio Previo. Se aplicaron ambos instrumentos el 29 de agosto de 2023; en el primero participaron cinco docentes de escuelas normales, en el segundo participaron tres docentes de escuelas normales, en ambos casos se obtuvo la respuesta a todas las solicitudes.

Del Estudio Piloto del Instrumento.

Se tomó la decisión de aplicar el instrumento a diez docentes de educación normal ya que es un tema investigado anteriormente en educación y con un instrumento validado y definido como un inventario, con un modelo teórico que sustenta el instrumento, esto hace que la investigación sea más concisa y pertinente.

Se agregó al instrumento un apartado con datos sociodemográficos retomados del estudio de Estrés laboral docente en educación preescolar. Contexto de la reforma educativa, Chávez et al. (2018), se solicita el sexo, estado civil, número de hijos, función que desempeña, preparación profesional, años de servicio, y se sustituye la pregunta que solicita el nivel de carrera magisterial por no corresponder al nivel educativo en que se aplica este instrumento, se agrega la pregunta sobre el tipo de relación laboral actual con la escuela normal, esta información permitirá caracterizar a la población encuestada.

El Estudio Instrumental

El instrumento obtenido en esta etapa previa se aplicó a docentes de escuelas normales a través de un formulario google, obteniendo el 45.71% de instrumentos contestados en relación a la población, en el 79% de los instrumentos contestados, los docentes afirmaron haber tenido situaciones de estrés (pregunta filtro), este porcentaje corresponde al 36% de la población.

Población y Muestra de Participantes en el Estudio Instrumental

El universo de estudio estuvo constituido por 315 profesores que conforman la planta docente de las cinco escuelas normales del estado de Durango.

Tabla 4*Profesores de las IFDP*

Institución	Profesores de la institución
ByCENED	105
IESEN	80
ENPCAC	36
CAM	35
ENRJGA	59
TOTAL	315

Nota. Información proporcionada por cada institución

En los profesores de las cinco IFDP se identifican las siguientes funciones: docencia, investigación y difusión, con actividades de tutoría y asesoría académica, seguimiento a egresados y la participación en los programas de movilidad académica, cuando se han ofertado. Algunos han decidido participar en las convocatorias para la obtención del perfil deseable (PRODEP).

La muestra fue no probabilística, en base a la disponibilidad de docentes que trabajan en las escuelas normales del estado de Durango y no pretendía que los casos fueran estadísticamente representativos de población (Hernández et al., 2014) y sí que cumplieran con los siguientes criterios:

- Ser docente en la escuela normal.
- Haber desempeñado la labor docente al menos durante un mes antes a la aplicación del instrumento.

- Aceptar participar en el estudio.

Tabla 5

Respuestas obtenidas en relación a la población

Institución	Población, docentes por institución	Respuestas obtenidas, frecuencia respecto a la población	Respuestas obtenidas, % respecto a la población
ByCENED	105	49	46%
IESEN	80	53	66.25%
ENPAC	36	26	72.22%
CAM	35	8	22.85%
ENRJGA	59	8	(13.55%)

Tabla 6

Respuestas obtenidas en el ítem que tiene la función de filtro

Institución	Respuestas obtenidas, frec. y % en relación a la población.	Pregunta filtro respuesta "SI". Frecuencia y % en relación al total de respuestas	Pregunta filtro respuesta "NO". Frecuencia y % en relación al total de respuestas
ByCENED	49 (46%)	41 (83.7 %)	8 (16.3%)
IESEN	53 (66.25%)	38 (71.7%)	15 (28.3%)
ENPAC	26 (72.22%)	22 (84.6 %)	4 (15,3%)
CAM	8 (22.85%)	8 (100.0%)	0 (0%)

ENRJGA	8 (13.55%)	5 (62.5%)	3 (37.5%)
--------	------------	-----------	-----------

El primer ítem del cuestionario fue con el propósito de ser filtro planteado en términos dicotómicos, su propósito fue identificar quiénes durante el transcurso del ciclo escolar se han sentido preocupados o nerviosos, con base a la respuesta obtenida, se consideraron únicamente a quienes *sí* se han sentido de esta forma.

Tabla 7

Relación entre población, muestra y respuestas obtenidas

Institución	Población frec.	Respuestas obtenidas en relación a la población	Pregunta filtro: “SI”, en relación a las respuestas obtenidas	Muestra en relación a la población %
ByCENED	105	49 (46%)	83.7%	39.04%
IESEN	80	53 (66.25%)	71.7%	47.5%
ENPAC	36	26 (72.22%)	84.6%	61.1%
CAM	35	8 (22.85%)	100%	22.85%
ENRJGA	59	8 (13.55%)	62.5%	8.47%

Capítulo IV. De los Resultados de la Investigación

Este capítulo está dedicado a la presentación de datos haciendo uso de tablas, así como el análisis de la información dando respuesta a las preguntas de investigación. El orden en que se presenta corresponde a los estadísticos aplicados, en primer término, se presenta el estudio previo a través del cual se construye la primera versión del instrumento, el procedimiento utilizado fue la enumeración y la aplicación del criterio empírico. Una vez obtenida la primera versión del instrumento, se llevó a cabo el estudio instrumental al realizar un análisis de confiabilidad a través del método Alpha de Cronbach, en el análisis factorial se usaron las siguientes pruebas: la prueba KMO de Bartlett para la pertinencia del tamaño de la muestra, la prueba de esfericidad para observar la correlación entre variables, un procedimiento de extracción a través del método Varimax y la estimación de comunalidades.

Finalmente se realiza un análisis para conocer el perfil descriptivo del estrés laboral de los docentes que trabajan en las escuelas normales del estado de Durango.

Resultados del Estudio Previo

El procedimiento para el análisis de los resultados obtenidos en el estudio previo fue realizado a través de la enumeración como estrategia analítica general; se codificaron en categorías las respuestas dadas a las preguntas y se calculó la frecuencia. Al respecto Goetz y LeCompte (1988) consideran que:

“la formulación y diseño de las unidades de análisis son la dimensión constructivo-enumerativa... Una estrategia constructiva se orienta al descubrimiento de los constructos analíticos o categorías que pueden obtenerse a partir del continuo comportamental; es un proceso de abstracción, en el que las unidades de análisis se revelan en el transcurso de la observación y la descripción” (p.31).

A continuación, la tabla 8 muestra la estructura categorial que fue tomada como referencia para la identificación del proceso de diseño y validación del instrumento, que nos permitiera medir el estrés en docentes que trabajan en escuelas normales.

Tabla 8

Estructura Categorical

Categorías	Subcategorías
Estresores	• Trabajo Docente
Laborales	• Formación Docente
Síntomas	• Físicos
	• Psicológicos
	• Comportamentales
Afrontamiento	• Proactivo
	• Escape-Evitación
	• Relajación/tranquilizar
	• Autocontrol
	• Búsqueda de apoyo/platicar
	• Miscelánea

Nota. Tomado de Barraza (2012, p. 37).

Dimensión *Estresores. Resultados del Instrumento 1*

Los docentes de escuelas normales indican que hay seis situaciones que le causan estrés, respecto a la subcategoría de trabajo docente indican cuatro causas con diferentes frecuencias cada una: las actividades no planeadas en tiempo y forma (2); el ambiente laboral (1); los cursos nuevos (1); muchos temas en el programa (1). Respecto a la subcategoría prefijada de formación docente no encontramos ninguna respuesta que se pueda ubicar en esa sub dimensión pero aparece la sub dimensión de administración institucional: la sobrecarga de trabajo (4); falta de estímulos al desarrollo profesional (3); la

multiplicidad de funciones (4); y no proporcionan los materiales bibliográficos solo los mencionan) (1).

Dimensión Estresores. Resultados del Instrumento 2

En el instrumento número dos, los docentes indican que los estresan 11 de 20 situaciones que consideraba la encuesta. En la subcategoría de trabajo docente señalan cuatro: problemas personales y laborales con mis compañeros de trabajo (1); lo numeroso del grupo (1); la falta de apoyo de otros maestros (1); la acumulación del trabajo (2); y de la sub dimensión de formación docente no se encuentra ninguna respuesta. Emerge una sub dimensión de administración institucional: el trabajo administrativo (llenado de papelería, planes de clase, diarios, expedientes, etc.) (2); la sobrecarga de trabajo (3); falta de materiales didácticos (1); la organización del tiempo (1); las interrupciones de clase (2); realización de actividades extra clase (1) mis expectativas laborales no cumplidas (1).

La tabla 9 muestra el concentrado de los datos en la dimensión de estresores en ambos instrumentos.

Tabla 9

Situaciones que causan estrés en los resultados de ambos instrumentos en la dimensión Estresores

Subdimensión administración institucional			
Instrumento 1	Frec.	Instrumento 2	Frec.
Sobrecarga de trabajo	4	La sobrecarga de trabajo.	3
Multiplicidad de funciones	4	El trabajo administrativo	2
Actividades no planeadas en tiempo y forma	2	La organización del tiempo escolar.	1
		Las interrupciones de clase.	2

Subdimensión administración institucional			
Instrumento 1	Frec.	Instrumento 2	Frec.
No contar con materiales bibliográficos	1	Falta de materiales didácticos.	1
Poca valoración	3	Mis expectativas laborales no cumplidas.	1
		Realización de actividades extra clase.	1
Subdimensión Trabajo docente			
		La acumulación del trabajo.	2
Cursos nuevos	1		
Ambiente laboral	1	Problemas personales y laborales con mis compañeros de trabajo.	1
		Lo numeroso del grupo.	1
		La falta de apoyo de otros maestros.	1
Sin considerar en algún instrumento			
		La indisciplina de los alumnos.	0
		No lograr los objetivos planeados.	0
		La supervisión de las autoridades.	0
		El examen de carrera magisterial.	0
		La aplicación de nuevas metodologías.	0
		Organización de festivales	0
		La evaluación de los alumnos.	0
		La organización de las actividades a trabajar.	0
		El poco o nulo avance de los alumnos.	0

Dimensión Síntomas. Resultados del Instrumento 1

Los síntomas se organizan en tres subcategorías: físicos, psicológicos y comportamentales, se acompañan de la frecuencia de expresión: como síntomas físicos los docentes expresaron que cuando están estresados presentan dolor de cabeza (2) y dolor de estómago (2), tensión muscular (1); como síntomas psicológicos manifiestan presentar ansiedad (4), desmotivación (apatía, desinterés, frustración y desacato) (5); en los síntomas comportamentales expresan sentir enojo (3).

Dimensión Síntomas. Resultados del Instrumento 2

El inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en educadoras propone 17 síntomas, en el estudio previo los docentes de educación normal hacen referencia a 13 de ellos y se acompañan de la frecuencia de expresión. En la subcategoría de síntomas físicos comentan sentir: dolor de cabeza o migraña (1); fatiga (2); problemas de presión (hipertensión o hipotensión) (2); dolor en el cuello (1); problemas digestivos (1); en los síntomas psicológicos, señalan sentir trastornos del sueño (insomnio, pesadilla) (1); tristeza (1); desesperación (2); Problemas de concentración (1); ansiedad (2); en los síntomas comportamentales señalan sentir Irritabilidad (1); mal humor (1); mantenerse callado (2). La tabla 10 muestra las respuestas obtenidas al instrumento 2 en la dimensión de síntomas.

Dimensión Estrategias de Afrontamiento. Resultados del instrumento 1

Esta dimensión está integrada por seis subcategorías: proactivo, escape-evitación, relajación/tranquilizar, autocontrol, búsqueda de apoyo/platicar y miscelánea, se enuncian con la frecuencia de expresión. En el aspecto de proactivo: señalan hacer ejercicio como estrategia de afrontamiento (3); salir en fines de semana (2); sana convivencia (1); reviso tareas pendientes (1); priorizo (1); inicio con actividades pendientes (1); realizo mi trabajo

(1); en el área de Escape-evitación las estrategias utilizadas son: me olvido del asunto con otras cosas (2); corresponden a la subcategoría relajación/ tranquilizar, las siguientes estrategias de afrontamiento: respiración profunda (2); escuchar música (1); en autocontrol no se encuentran estrategia: en la subcategoría de búsqueda de apoyo/platicar, aplican la estrategia de atención psicológica (1); platicarlo con mi pareja (1); en la subcategoría de miscelánea no se ubican respuestas.

Tabla 10

Síntomas que identifican los docentes en los resultados de ambos instrumentos

Subdimensión síntomas físicos			
Instrumento 1	Frec	Instrumento 2	Frec
		Trastornos del sueño (insomnio)	1
		Fatiga	2
		Problemas de presión (hipertensión)	2
Tensión muscular	1	Dolor de cuello	1
Enfermedades estomacales	2	Problemas digestivos	1
Dolores de cabeza	2	Dolor de cabeza o migraña	1
Subdimensión síntomas Psicológicos			
		Tristeza	1
		Desesperación	2
		Problemas de concentración	1
Ansiedad	4	Ansiedad	2
Subdimensión síntomas Comportamentales			
		Mal humor	1
Enojo	3	Irritabilidad	1
		Mantenerse callado	2
Desmotivación	5		
Sin aparecer en algún instrumento			
		Angustia	0
		Poca tolerancia hacia los demás	0
		Flojera	0
		Falta o aumento de apetito	0

Dimensión Estrategias de Afrontamiento. Resultados del instrumento 2

El inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en educadoras propone 16 estrategias de afrontamiento, los resultados denotan el uso de nueve, las respuestas de los

docentes de escuelas normales opinan que las estrategias que utilizan son las siguientes y se acompañan de la frecuencia de expresión.

En la subcategoría de proactivo las estrategias utilizadas son:: salir a caminar o hacer ejercicio (2); pensar de manera positiva (3); en la subcategoría de escape-evitación, manifiestan aplicar el distraerme haciendo otras cosas (2); desahogarme gritando o llorando (1) y descansar (2); las estrategias aplicadas en la subcategoría de relajación/tranquilizar son: relajarme o tratar de tranquilizarme (1); escuchar música (1); en la subdimensión de autocontrol son: tratar de controlarme (1); tratar de solucionar el problema (3); en búsqueda de apoyo/platicar, comentan que las estrategias que emplean son: hablar del problema con otras personas (1); no hay estrategias ubicadas en la subcategoría de miscelánea. La tabla 11 muestra las respuestas obtenidas al instrumento 2 en la dimensión de estrategias de afrontamiento.

Tabla 11

Estrategias utilizadas por los docentes en los resultados en ambos instrumentos

Subdimensión Proactivo			
Instrumento 1	Frec	Instrumento 2	Frec
Salir en fines de semana	2		
Sana convivencia	1		
Salir a despejarme	3	Salir a caminar o hacer ejercicio	2
Reviso tareas pendientes (1), priorizo (1) Inicio con actividades pendientes (1), realizo mi trabajo (1);	4		
		Pensar de manera positiva	3

Subdimensión Escape-evitación					
Me olvido del asunto con otras cosas	2	Distraerme haciendo otras cosas, descansar			
		4			
		Desahogarme gritando o llorando			1
Subdimensión Relajación/ tranquilizar					
Respiración profunda	2	Relajarme o tratar de tranquilizarme			1
Escuchar música	1	Escuchar música			1
		Descansar			1
Subdimensión Autocontrol					
		Tratar de controlarme			1
		Tratar de solucionar el problema			3
Subdimensión Apoyo/platicar					
Atención psicológica	1				
Platicarlo con mi pareja	1				
		Hablar del problema con otras personas			1
No aparecen en algún instrumento					
		No pensar en lo que me estresa			0
		Leer sobre lo que me estresa			0
		Detectar o identificar el problema			0
		Darme ánimos			0
		Rezar o leer la biblia			0

Hacia la Construcción de la Primera Versión del Instrumento

A partir del análisis de las respuestas obtenidas se delimita el siguiente perfil de estrés que expresan los docentes:

Las principales demandas del entorno están en el área de la administración institucional caracterizada por planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa, se identifican los siguientes estresores: la sobrecarga de trabajo, la multiplicidad de funciones, la acumulación de trabajo, las interrupciones de clase, las actividades no planeadas en tiempo y forma, las expectativas laborales no cumplidas, entre otras con menos frecuencia de mención.

Los docentes manifiestan principalmente síntomas físicos como fatiga, problemas de presión, dolor de cuello, dolor de cabeza, entre otros. Mencionan también síntomas psicológicos como ansiedad y desesperación y como síntomas comportamentales sobresale mantenerse callado, mal humor e irritabilidad.

Las estrategias de afrontamiento se ven caracterizadas por acciones de escape-evitación como pensar de manera positiva, distraerme haciendo otras cosas. Las acciones del aspecto proactivo señalan el ejercicio como la principal estrategia de afrontamiento y tratar de solucionar el problema, las acciones de búsqueda de apoyo /platicar hacen mención al uso de estrategias como buscar la atención psicológica.

Las respuestas muestran que los docentes perciben demandas del entorno destacando la prevalencia de estrés laboral en docentes de escuelas normales, estos resultados evidencian la necesidad de contar con un instrumento para medir el estrés laboral en docentes de escuelas normales, que permita la obtención del perfil descriptivo del estrés laboral de docentes de estas instituciones de educación superior.

A partir de la valoración de los datos obtenidos, el instrumento se define de la siguiente manera:

En la dimensión de estresores se eliminan 9 de los 20 ítems propuestos por el inventario SISCO para educadoras y se agrega uno, quedando integrada por 12 ítems. En la dimensión de síntomas se eliminan cuatro de 17 propuestos y se agregó¹, quedando integrada por 14 opciones de respuesta. En la dimensión de estrategias de afrontamiento se eliminaron 5 de 16 propuestos, y se agregaron 4, quedando integrada por 15 opciones de respuesta (Ver apéndice C).

Resultados de la Prueba Piloto del Instrumento

Realizar una prueba piloto nos permitió crear una aproximación real del proyecto de instrumento, antes de establecer la prueba final, este antecedente mejora la confiabilidad del procedimiento y disminuye los posibles sesgos y errores en la obtención de los datos.

El instrumento en su versión de prueba se aplicó a 9 docentes frente a grupo que trabajan en escuelas normales, por ser un instrumento ya validado en investigaciones anteriores se consideró la participación de esta cantidad de sujetos, las respuestas permitieron la definición de los elementos que deberían ser considerados en su versión final para esta investigación, el instrumento estaba integrado por un apartado de cuestiones sociodemográficas y tres dimensiones sobre estrés laboral; estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento. Las respuestas indican que los ítems considerados son pertinentes y factibles, en general el instrumento es comprensible y no provoca ninguna duda al darle respuesta por lo que se consideró estar en condiciones para la aplicación final del mismo.

Resultados del Estudio Instrumental

Se aplicaron un total de 141 cuestionarios en el mes de junio de 2024, se definió la muestra a 114 docentes de escuelas normales a partir de quienes respondieron en la pregunta que funcionó como filtro “si haber tenido momento de preocupación o nerviosismo durante el transcurso del ciclo escolar”. No se anula ningún cuestionario ya que fueron completadas todas las respuestas.

Caracterización de los Participantes

Los docentes de escuelas normales encuestados según los datos obtenidos en las variables sociodemográficas se caracterizan de la siguiente manera:

El 96% son docentes frente a grupo, el 4% indica además tener una función administrativa.

El 64% son mujeres y el 36% son hombres.

El 69% tiene una pareja estable y el 31% manifiesta no tener pareja estable.

Respecto al número de hijos el 36% tiene 2, el 22% manifiesta tener 3 y el 20% indica tener uno.

El 21% cuentan con estudios de licenciatura, el 3% tiene una especialidad, el 54% cuenta con una maestría y el 22% con doctorado.

Los años de servicio de los docentes se distribuyen de la siguiente manera: de un mes a cinco años el 23%, de 6 a 10 años el 21%, de 11 a 15 años el 16%, de 16 a 20 años el 15%, de 21 a 25 años el 14% y de 26 a 30 o más el 11%.

En lo que respecta a la relación laboral con la institución el 87% cuentan con base, el 6% tienen un interinato y el 7% están contratados.

Primer análisis de los datos; media, porcentaje y criterio empírico

El primer análisis a los datos consistió en calcular el porcentaje de frecuencia a partir de la media de cada uno de los ítems de las dimensiones del inventario, el porcentaje se redondea a partir de 5. Posteriormente, los ítems que no obtuvieron el 25% de presencia ($p > 25\%$) son propuestos para ser descartados del inventario para la siguiente versión, este criterio empírico se aplica con base en la recomendación utilizada por Anastasi y Urbina (1998) quienes consideran que el uso de un criterio empírico hace alusión al desarrollo de una puntuación de un criterio externo cuyas respuestas se consideran diagnósticas o sintomáticas del criterio conductual con el que se encuentran asociadas construyendo así un inventario.

Tabla 12

Porcentaje de frecuencia de cada ítem del inventario

Estresores	%
El trabajo administrativo (entrega de informes, multiplicidad de funciones, evaluación de trabajos, entrega de calificaciones, etc.)	38
Los problemas personales o laborales con mis compañeras de Trabajo	25
La sobrecarga de trabajo	41
La falta de materiales didácticos o materiales bibliográficos.	27
La asignación de cursos nuevos	25
Lo numeroso del grupo	22
La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma)	37
La falta de apoyo de otros maestros.	32

La acumulación del trabajo	42
Las interrupciones de clase	29
Mis expectativas laborales no cumplidas	30
La realización de actividades extra clase	32
Síntomas	%
Dolor de cabeza o migraña	31
Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	30
Fatiga	37
Problemas de presión (hipertensión o hipotensión)	15
Dolor en el cuello	32
Problemas digestivos	27
Tristeza	18
Desesperación	24
Problemas de concentración	30
Ansiedad	29
Mal humor	28
Irritabilidad	27
Mantenerse callado	27
Desmotivación, apatía	30
Estrategias de afrontamiento	%
Salir a caminar, hacer ejercicio,	34

Realizar actividades en fin de semana	44
Escuchar música	48
Pensar de manera positiva	48
Solicitar ayuda a otras personas	32
Recibir atención psicológica	20
Practicar relajación o tratar de estar tranquilo	30
Hacer un ejercicio de priorizar actividades y las realizo	35
Realizar actividades de distracción haciendo otras cosas	39
Tratar de solucionar el problema	52
Promover la sana convivencia	50
Hablar del problema con otras personas	36
Desahogarme gritando o llorando	12
Tratar de controlarme	50
Descansar	44

Este análisis identificó los componentes del estrés que están presentes en la mayoría de los encuestados que son representativos de la población y como consecuencia se identifican seis ítems que no cumplen el criterio superior al 25%: un estresor (lo numeroso del grupo), tres síntomas (problemas de presión -hipertensión o hipotensión-, tristeza, desesperación) y dos estrategias de afrontamiento (recibir atención psicológica, desahogarme gritando o llorando). Después de este primer análisis de datos el inventario quedaría constituido por 35 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Un ítem que tiene las funciones de ser filtro

Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales (ELDEN).
Construcción y validación

11 ítems que identifican la frecuencia con que cada una de las demandas laborales declaradas es valorada por el encuestado como estresor

11 ítems para identificar la frecuencia con que se presenta cada uno de los síntomas declarados cuando el encuestado está estresado

13 ítems para identificar la frecuencia con que el encuestado usa las estrategias de afrontamiento declaradas al estar estresado

Segundo análisis, análisis factorial

Extracción por el método de Alpha de Cronbach de la confiabilidad. Para el análisis en la segunda versión del inventario se han eliminado los seis ítems que no cumplieron con el 25 % de presencia para ser considerados en el estudio del estrés laboral en docentes que trabajan en escuelas normales. Las escalas pueden ser válidas con el uso de un patrón de referencia o sin él, en este caso la consistencia interna es la validación de constructo al realizar la cuantificación de la correlación entre los ítems que componen el instrumento.

Las escalas se usan frecuentemente en la investigación y en la práctica clínica de la psiquiatría. No obstante, todas las escalas deben ser formalmente validadas antes, con el propósito de conocer de las propiedades psicométricas en una población específica.

Oviedo y Campo-Arias (2005), consideran que cuando en el coeficiente de alfa de Cronbach los valores están entre 0,70 y 0,90 es indicador de una buena consistencia interna, en el caso que nos ocupa en un primer momento se obtuvo el análisis de forma general a los ítems y posteriormente por las dimensiones del instrumento.

El alfa de Cronbach obtenido en el instrumento fue: .882

Mientras que el alfa de Cronbach obtenido en las dimensiones fue: Dimensión de Estresores: .870; Dimensión Síntomas: .922; Dimensión Estrategias de Afrontamiento: .836.

Los resultados nos llevan a considerar que existe una confiabilidad excelente (George y Mallery, 1995, como se citó en Melián, 2005). En la tabla de estadística por elemento observamos que los valores no varían considerablemente en caso de eliminar el elemento, con base en los resultados no se considera necesario eliminar ningún ítem.

Tabla 13

Análisis general al instrumento con estadístico alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se suprimido	Correlación total si el elemento se ha corregido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DE1	47.509	169.987	.556	.876
DE2	48.053	172.811	.441	.878
DE3	47.421	168.211	.622	.874
DE4	47.982	171.380	.497	.877
DE5	48.026	169.247	.523	.876
DE7	47.561	170.089	.575	.876
DE8	47.754	172.435	.395	.879
DE9	47.360	168.232	.605	.875
DE10	47.895	173.741	.411	.879
DE11	47.860	170.741	.473	.877

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se suprimido	Correlación total hade elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DE12	47.781	166.898	.677	.873
DS1	47.842	171.285	.502	.877
DS2	47.833	169.574	.531	.876
DS3	47.553	169.825	.548	.876
DS5	47.746	169.289	.540	.876
DS6	47.982	171.947	.428	.878
DS9	47.851	167.845	.597	.875
DS10	47.904	167.026	.598	.874
DS11	47.939	169.509	.585	.875
DS12	47.982	169.363	.585	.875
DS13	47.947	171.148	.453	.878
DS14	47.842	169.267	.546	.876
DEA1	47.702	180.689	.048	.886
DEA2	47.281	175.814	.310	.880
DEA3	47.114	176.810	.235	.882
DEA4	47.114	182.916	-.028	.886
DEA5	47.763	177.492	.232	.882
DEA7	47.825	180.057	.092	.885
DEA8	47.640	177.967	.170	.883

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se suprimido	Correlación total si el elemento se ha corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DEA9	47.500	178.288	.187	.883
DEA10	46.956	176.998	.270	.881
DEA11	47.035	180.016	.091	.885
DEA12	47.588	174.705	.332	.880
DEA14	47.061	176.695	.247	.882
DEA15	47.289	184.508	-.101	.888

Tabla 14

Análisis al instrumento con estadístico alfa de Cronbach, Dimensión Estresores

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DE1	12.746	33.023	.585	.858
DE2	13.289	34.013	.498	.864
DE3	12.658	32.457	.628	.855
DE4	13.219	33.907	.495	.864
DE5	13.263	32.691	.542	.861
DE7	12.798	32.587	.665	.853

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DE8	12.991	33.195	.500	.864
DE9	12.596	31.606	.705	.849
DE10	13.132	34.363	.477	.865
DE11	13.096	32.902	.538	.861
DE12	13.018	32.159	.655	.853

Tabla 15

Análisis al instrumento con estadístico alfa de Cronbach, Dimensión Síntomas

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DS1	11.860	46.423	.620	.918
DS2	11.851	44.340	.744	.912
DS3	11.570	44.796	.743	.912
DS5	11.763	45.616	.625	.918
DS6	12.000	46.000	.597	.919
DS9	11.868	43.549	.803	.909
DS10	11.921	43.312	.777	.910

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DS11	11.956	44.839	.770	.911
DS12	12.000	44.814	.762	.911
DS13	11.965	46.901	.507	.923
DS14	11.860	45.502	.642	.917

Tabla 16

Análisis general al instrumento con estadístico alfa de Cronbach, Dimensiones.

Estrategias de Afrontamiento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DEA1	20.360	33.896	.477	.826
DEA2	19.939	34.465	.565	.820
DEA3	19.772	34.390	.517	.823
DEA4	19.772	34.638	.561	.820
DEA5	20.421	35.449	.459	.827
DEA7	20.482	34.677	.486	.825
DEA8	20.298	33.043	.618	.815

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DEA9	20.158	33.904	.622	.816
DEA10	19.614	35.106	.527	.823
DEA11	19.693	33.843	.561	.819
DEA12	20.246	37.337	.218	.844
DEA14	19.719	35.956	.364	.833
DEA15	19.947	36.174	.350	.834

Análisis Factorial exploratorio, KMO y Prueba de Esfericidad de Bartlett. El análisis factorial es un procedimiento que se usa para reducir y resumir datos, al permitir identificar las dimensiones subyacentes o factores que explican las correlaciones entre un conjunto de variables observadas en términos de un menor número de variables no observadas, llamadas factores. Es útil para investigar conceptos complejos que no son fáciles de medir directamente, como las escalas psicológicas.

La matriz de correlaciones muestra la relación entre variables, nos permite identificar tanto su intensidad como su dirección. En la matriz de correlaciones los resultados de las dimensiones muestran el siguiente determinante: si el resultado del determinante tiende a estar cercano al cero indica que la correlación entre las variables es significativa.

En la prueba de KMO y Bartlett respecto al tamaño de la muestra bajo el criterio que de 0 ,07 hacia arriba es aceptable, los indicadores de adecuación de muestreo indican .824.

Respecto a la prueba de esfericidad de Bartlett donde si el valor de significancia es menor de 0.05 se cumple el supuesto de correlación entre variables, observamos en los resultados un valor de significancia de .000, por lo que cumple con este criterio.

Tabla 17

Análisis al tamaño de la muestra

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.824
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2206.701
	Gl	595
	Sig.	.000

Análisis factorial exploratorio de extracción. Matriz de Componente Rotado.

Una matriz de componentes rotados es una matriz factorial rotada que se obtiene a partir de la rotación Varimax. La rotación Varimax permite observar cambios en la matriz de componentes y en los autovalores, permite identificar fácilmente a qué variable latente (componente) tiende a asociarse. El objetivo de la rotación es obtener una solución más interpretable, aproximándola al principio de estructura simple.

- En el estudio teórico que fundamenta esta investigación se identificaron tres dimensiones prefijadas: estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento. En los resultados obtenidos al aplicar la rotación Varimax observamos que los ítems de la dimensión de estresores se agrupan en el primer componente, también en el primer componente se alinean los ítems de la dimensión de síntomas, mientras que 10 de

los 13 ítems de la dimensión de estrategias de afrontamiento se agrupan en el componente 2.

- La realización de actividades extra clase (.698), La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma) (.653) y La falta de materiales didácticos o materiales bibliográficos (.620) tienen influencias positivas grandes en el factor 1, así que este factor describe los estresores que identifican los docentes.
- Mal humor (.774), Problemas de concentración (.760), Irritabilidad (.754), Desmotivación, apatía (.735), Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas) (.729) y Fatiga (.726) tienen influencias positivas grandes en el factor 1, así es como este factor describe los síntomas que los docentes presentan.
- Realizar actividades de distracción haciendo otras cosas (.680), Realizar actividades en fin de semana (.679), Salir a caminar, hacer ejercicio, (.676), Practicar relajación o tratar de estar tranquilo (.637), Escuchar música (.636), Hacer un ejercicio de priorizar actividades y las realizo (.627), tienen influencias positivas grandes en el factor 2, así que este factor describe las estrategias de afrontamiento.

Tabla 18

Matriz de Componente Rotado

Estresores	Ítem	1	2	3
DE1	El trabajo administrativo (entrega de informes, multiplicidad de funciones, evaluación de trabajos, entrega de calificaciones, etc.)	.571		.506
DE2	Los problemas personales o laborales con mis compañeras de trabajo	.503		

DE3	La sobrecarga de trabajo	.593		.527
DE4	La falta de materiales didácticos o materiales bibliográficos.	.620		
DE5	La asignación de cursos nuevos	.595		
DE7	La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma)	.653		
DE8	La falta de apoyo de otros maestros.	.523		
DE9	La acumulación del trabajo	.609		.451
DE10	Las interrupciones de clase	.485		
DE11	Mis expectativas laborales no cumplidas	.543		
DE12	La realización de actividades extra clase	.698		
Síntomas				
DS1	Dolor de cabeza o migraña	.624		
DS2	Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	.729		
DS3	Fatiga	.726		
DS5	Dolor en el cuello	.676		
DS6	Problemas digestivos	.569		
DS9	Problemas de concentración	.760		
DS10	Ansiedad	.753		
DS11	Mal humor	.774		
DS12	Irritabilidad	.754		

DS13	Mantenerse callado	.616		
DS14	Desmotivación, apatía	.735		
Estrategias de afrontamiento				
DEA1	Salir a caminar, hacer ejercicio,		.676	
DEA2	Realizar actividades en fin de semana		.679	
DEA3	Escuchar música		.636	
DEA4	Pensar de manera positiva		.593	
DEA5	Solicitar ayuda a otras personas			.674
DEA7	Practicar relajación o tratar de estar tranquilo		.637	
DEA8	Hacer un ejercicio de priorizar actividades y las realizo		.627	
DEA9	Realizar actividades de distracción haciendo otras cosas		.680	
DEA10	Tratar de solucionar el problema		.494	.478
DEA11	Promover la sana convivencia		.475	.543
DEA12	Hablar del problema con otras personas			.550
DEA14	Tratar de controlarme		.463	
DEA15	Descansar		.521	

Tabla 19*Matriz de componente rotado ordenado por puntaje más alto*

	Componente		
	1	2	3
DS11	.774		
DS9	.760		
DS12	.754		
DS10	.753		
DS14	.735		
DS2	.729		
DS3	.726		
DE12	.698		
DS5	.676		
DE7	.653		
DS1	.624		
DE4	.620		
DS13	.616		
DE9	.609		.451
DE5	.595		
DE3	.593		.527
DE1	.571		.506
DS6	.569		

	Componente		
	1	2	3
DE11	.543		
DE8	.523		
DE2	.503		
DE10	.485		
DEA9		.680	
DEA2		.679	
DEA1		.676	
DEA7		.637	
DEA3		.636	
DEA8		.627	
DEA4		.593	
DEA15		.521	
DEA10		.494	.478
DEA14		.463	
DEA5			.674
DEA12			.550
DEA11		.475	.543
<p><i>Método de extracción: análisis de componentes principales.</i></p> <p><i>Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.</i></p>			

	Componente		
	1	2	3
a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.			

Análisis factorial exploratorio de extracción. Estimación de Comunalidades.

Una vez determinado el número de factores se realiza la estimación de las comunalidades de los ítems que constituyen el instrumento, mediante el método de extracción de componentes principales. La comunalidad es proporción de la variabilidad de cada variable que es explicada por el número de factores, el análisis factorial ayuda a reducir datos que explican la correlación entre las variables observadas. Cuando se aproxima a 1 indica que los factores comunes explican la variable, si se aproxima a 0, los factores no explican por completo la variabilidad de la variable. La tabla muestra que todos los ítems obtienen el valor 1 en la columna de inicial. Mientras que en la columna de extracción se encontraron aceptables 31 de los 35 ítems según la recomendación de Pardo y Ruiz (2002), quienes consideran como ítems aceptables aquellos que presentaron comunalidades superiores a .3

Se propone eliminar de la dimensión de estresores: los problemas personales o laborales con mis compañeras de trabajo, la falta de apoyo de otros maestros y las interrupciones de clase. En la dimensión estrategias de afrontamiento; tratar de controlarme. Después de este análisis el instrumento queda constituido por 31 ítems; Dimensión de Estresores 8, Dimensión de Síntomas 11 y Dimensión de Estrategias de Afrontamiento 12. Los resultados se pueden observar en la tabla 20 (Ver apéndice D).

Tabla 20*Estimación de Comunalidades de los ítems*

	Ítem	Inicial	Extracción
DE1	El trabajo administrativo (entrega de informes, multiplicidad de funciones, evaluación de trabajos, entrega de calificaciones, etc.)	1.000	.604
DE2	Los problemas personales o laborales con mis compañeras de trabajo	1.000	.272
DE3	La sobrecarga de trabajo	1.000	.630
DE4	La falta de materiales didácticos o materiales bibliográficos.	1.000	.421
DE5	La asignación de cursos nuevos	1.000	.366
DE7	La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma)	1.000	.440
DE8	La falta de apoyo de otros maestros.	1.000	.279
DE9	La acumulación del trabajo	1.000	.576
DE10	Las interrupciones de clase	1.000	.284
DE11	Mis expectativas laborales no cumplidas	1.000	.310
DE12	La realización de actividades extra clase	1.000	.553
DS1	Dolor de cabeza o migraña	1.000	.395
DS2	Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	1.000	.654
DS3	Fatiga	1.000	.664
DS5	Dolor en el cuello	1.000	.481

	Ítem	Inicial	Extracción
DS6	Problemas digestivos	1.000	.366
DS9	Problemas de concentración	1.000	.635
DS10	Ansiedad	1.000	.612
DS11	Mal humor	1.000	.636
DS12	Irritabilidad	1.000	.598
DS13	Mantenerse callado	1.000	.508
DS14	Desmotivación, apatía	1.000	.567
DEA1	Salir a caminar, hacer ejercicio,	1.000	.484
DEA2	Realizar actividades en fin de semana	1.000	.483
DEA3	Escuchar música	1.000	.415
DEA4	Pensar de manera positiva	1.000	.498
DEA5	Solicitar ayuda a otras personas	1.000	.537
DEA7	Practicar relajación o tratar de estar tranquilo	1.000	.413
DEA8	Hacer un ejercicio de priorizar actividades y las realizo	1.000	.505
DEA9	Realizar actividades de distracción haciendo otras cosas	1.000	.495
DEA10	Tratar de solucionar el problema	1.000	.472
DEA11	Promover la sana convivencia	1.000	.569
DEA12	Hablar del problema con otras personas	1.000	.350
DEA14	Tratar de controlarme	1.000	.250

	Ítem	Inicial	Extracción
DEA15	Descansar	1.000	.343

Perfil descriptivo de los docentes de escuelas normales encuestados

A continuación, se analizan las respuestas obtenidas en cada dimensión para obtener el perfil de opinión de los docentes en cada una, se comparan dos muestras independientes de dos de las cinco instituciones participantes para realizar el análisis dimensional del perfil descriptivo y se determina la intensidad de estrés que perciben los docentes de las escuelas normales del estado de Durango.

Análisis del perfil descriptivo por dimensiones

El total de las respuestas a los ítems de la dimensión estresores (8) presentan una constante con mayor frecuencia en la escala de respuesta, todos se ubican en “a veces”. Los docentes encuestados indican que lo que más les estresa es: La acumulación del trabajo, La sobrecarga de trabajo y El trabajo administrativo. Lo que menos les estresa es La asignación de cursos nuevos.

Respecto a lo que más estresa a los docentes de escuelas normales, encontramos una similitud al trabajo de Tasleem et al. (2023), Rengifo y Valencia, (2023) quienes en los resultados coinciden al considerar como estresores principales la sobrecarga de trabajo, a estos dos autores se suma Córdova-Cárdenas et al. (2022) al identificar también como estresor no contar con una situación laboral estable, que también aparece en los estresores del inventario ELDEN aunque no con énfasis. Respecto al estresor de trabajo administrativo, Sánchez (2022) en sus resultados hace alusión al exceso de reuniones

académicas, coincidiendo con el estresor identificado en el trabajo administrativo. Existen estudios realizados en otros niveles educativos que también identifican como un estresor importante a “la sobrecarga de trabajo” y el “trabajo administrativo”, Chávez et al. (2018), Barraza (2012), lo que lleva a considerar una constante este estresor en el sector educativo.

En la dimensión de síntomas el total de las respuestas a los 11 ítems se ubican con mayor frecuencia en la escala de respuesta “a veces”. Los docentes de escuelas normales cuando están estresados indican que los síntomas que más se presentan son: Fatiga, Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas), Dolor de cabeza o migraña y Desmotivación, Apatía. Los síntomas que menos se presentan son: problemas digestivos e irritabilidad.

Respecto a los síntomas que más se presentan los resultados del ELDEN coinciden con lo expuesto por Rengifo y Valencia (2023), al encontrar en su estudio que los dolores de cabeza se presentan con frecuencia. En el nivel educativo de educación preescolar hay estudios que coinciden al considerar como un síntoma sobresaliente a *“La fatiga”, “Dolor de cabeza o migraña”* como lo señala Barraza (2012).

En la dimensión de estrategias de afrontamiento, cinco de los ítems se ubican con mayor frecuencia en la escala de respuesta “a veces” y siete con mayor frecuencia en “casi siempre”. Las estrategias de afrontamiento más utilizadas en las situaciones de estrés son: Tratar de solucionar el problema, Promover la sana convivencia, Pensar de manera positiva y Escuchar música. Mientras las estrategias de afrontamiento que menos utilizan es Practicar relajación o tratar de estar tranquilo.

No encontramos relación en los estudios consultados en educación superior respecto a las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes ya que en los

estudios no fueron causa de análisis. Los resultados del ELDEN no coinciden con estrategias utilizadas en otro nivel educativo como en Barraza (2012) y Chávez et al. (2018). Lo que confirma la necesidad de contar con un instrumento que se ubique en el contexto del nivel superior y en la dinámica del trabajo realizado en las escuelas normales.

Al establecer una relación cruzada entre quienes manifestaron que lo que más les estresa es “La acumulación del trabajo” y quienes manifestaron que “La fatiga” es el síntoma con mayor frecuencia, se encuentra una relación del 46% en quienes indicaron la opción de respuesta “a veces”. Al realizar un análisis similar entre quienes manifestaron que el síntoma “Fatiga” es el que se presenta con mayor frecuencia y que la estrategia de afrontamiento utilizada con mayor frecuencia es “Tratar de solucionar el problema”, la relación que se establece es del 54.4% en la opción de respuesta de “casi siempre”.

Análisis dimensional del perfil descriptivo por comparación de muestras independientes

Continuando con el análisis del perfil descriptivo de los docentes de escuelas normales se realizó la comparación entre instituciones: Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango (ByCENED) e Instituto de Estudios Superiores de Educación Normal (IESEN), revisando la discrepancia de medias y encontrando las diferencias significativas entre dos muestras independientes, que corresponden a dos instituciones cuyas características son muy similares; están ubicadas en contexto urbano, cuentan con un número similar de respuestas de docentes al instrumento aplicado.

Para el análisis comparativo se utilizó la prueba t de Student para muestras independientes, con un nivel de significancia de 0.1, tomando en cuenta el carácter exploratorio y analítico de este estudio (Virag, 2004).

Para el análisis dimensional, los valores de las dimensiones se obtienen al considerar los ítems resultantes de la discriminación para su permanencia en el instrumento final y se obtuvo el promedio por persona según cada dimensión.

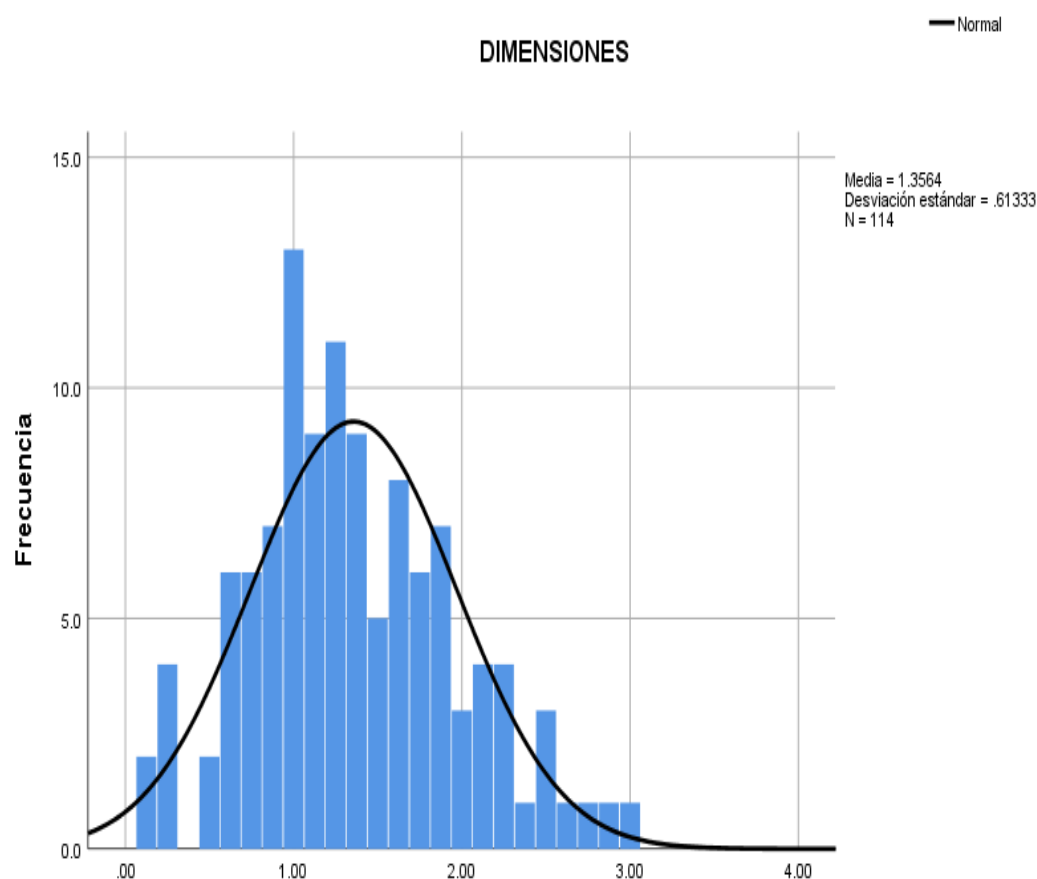
A continuación, se presenta en primer término en la tabla 21 el resultado de la aplicación de estadísticos descriptivos por dimensión que son base para el análisis posterior de diferencias significativas intergrupales por dimensión, así como la figura 9 donde se observa el histograma simple que muestra la distribución de los datos alrededor de la media.

Tabla 21
Estadísticos Descriptivos por Dimensión

Estadístico	Dimensión 1 Estresores	Dimensión 2 Síntomas	Dimensión 3 Estrategias de afrontamiento
Media	1.36	1.19	1.64
Mediana	1.25	1.00	1.58
Desviación estándar	0.61	0.67	0.50
Mínimo	0.13	0.00	0.50
Quartil 1	1.00	0.73	1.33
Quartil 2	1.25	1.00	1.58
Quartil 3	1.75	1.64	2.02
Máximo	3.00	3.00	2.75

Figura 9

Estadísticos Descriptivos por Dimensión de la comparación de muestras



En la dimensión de estresores encontramos que la muestra evaluada reportó diferencias significativas entre ambas instituciones en el ítem DE7 *La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma)* ($M=1.36$ $DE=.61$) ($t(77) = -2.343$, $p<.022$), siendo mayor la media en el IESEN. Lo anterior se observa en la tabla 22 y en la figura 10 donde se observa el histograma simple que muestra la distribución de los datos alrededor de la media.

Tabla 22

Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias):

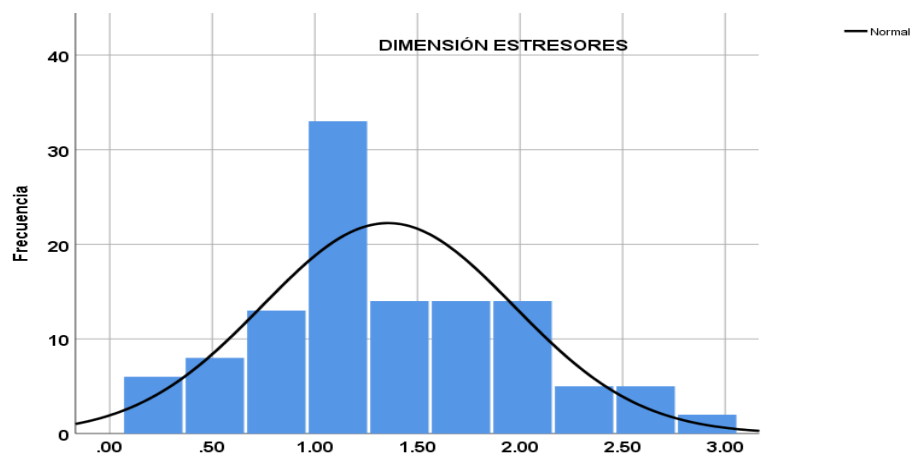
Dimensión Estresores

Item	T	g.l.	p-valor	Diferencia de medias	Error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
DE1	-0.072	77	0.942	-0.014	0.195	-0.402	0.374
DE3	0.305	77	0.761	0.057	0.187	-0.315	0.430
DE4	-0.402	77	0.688	-0.075	0.187	-0.447	0.296
DE5	-1.211	77	0.230	-0.250	0.206	-0.660	0.161
DE7	-2.343	77	0.022	-0.418	0.178	-0.773	-0.063
DE9	-0.363	77	0.717	-0.073	0.200	-0.470	0.325
DE11	-0.035	77	0.972	-0.008	0.220	-0.445	0.429
DE12	-0.216	77	0.830	-0.038	0.176	-0.388	0.312

Figura 10

Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias)

Dimensión Estresores



En la dimensión de síntomas encontramos que la muestra evaluada reportó diferencias significativas entre ambas instituciones en el ítem *Irritabilidad* ($M=1.19$ $DE=.67$) ($t(77) = -1.691$, $p<.095$), siendo mayor la media en el IESEN. Como se muestra en la tabla 23 y en la figura 11 del histograma simple con la distribución de los datos alrededor de la media.

Tabla 23

Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias):

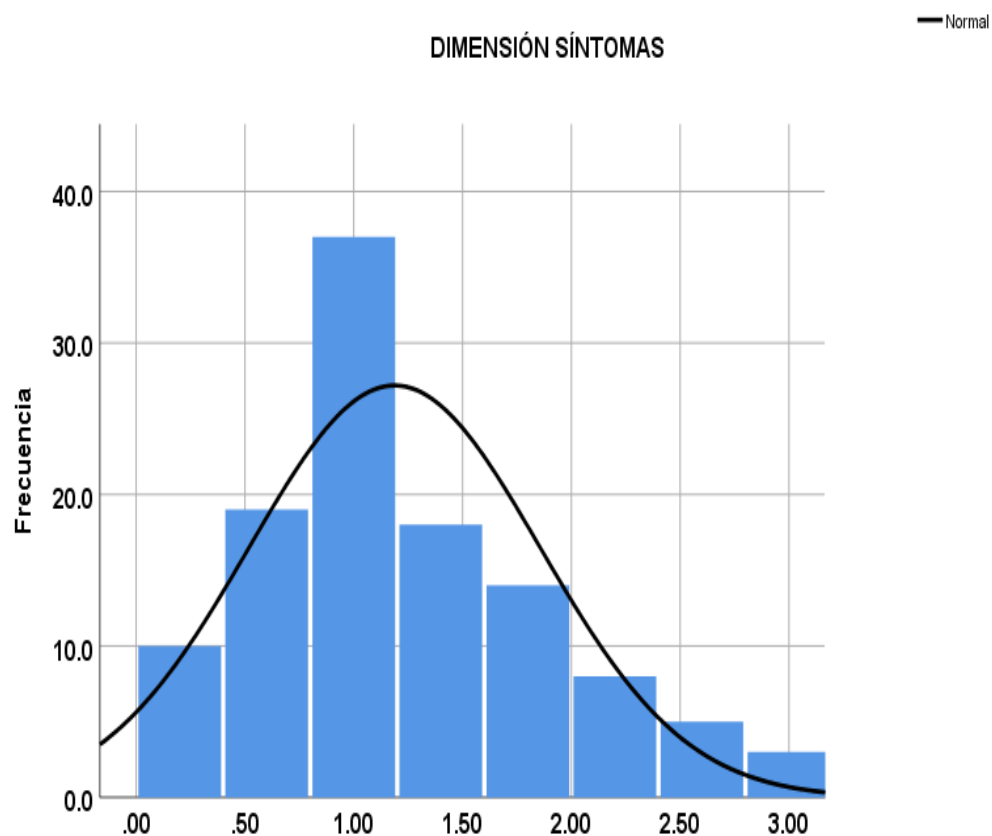
Dimensión Síntomas.

Ítem	T	g.l.	p-valor	Diferencia de medias	Error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
DS1	0.815	77	0.418	0.159	0.195	-0.230	0.548
DS2	-0.676	77	0.501	-0.139	0.206	-0.550	0.271
DS3	0.482	77	0.631	0.095	0.197	-0.298	0.488
DS5	0.505	77	0.615	0.108	0.215	-0.320	0.537
DS6	-0.639	77	0.525	-0.128	0.200	-0.526	0.270
DS9	-1.249	77	0.215	-0.257	0.206	-0.668	0.153
DS10	-0.502	77	0.617	-0.107	0.214	-0.533	0.318
DS11	-1.372	77	0.174	-0.259	0.189	-0.636	0.117
DS12	-1.691	77	0.095	-0.332	0.197	-0.724	0.059
DS13	-0.633	77	0.529	-0.135	0.214	-0.562	0.291
DS14	-1.390	77	0.168	-0.289	0.208	-0.704	0.125

Figura 11

Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias):

Dimensión Síntomas.



En la dimensión de estrategias de afrontamiento encontramos que la muestra evaluada reportó diferencias significativas entre ambas instituciones en el ítem Tratar de solucionar el problema ($M=1.64$ $DE=.50$) ($t(77) = -1.896$, $p<.062$), siendo mayor la media en ByCENED. Como se muestra en la tabla 24 y en la figura 12 donde se observa el histograma simple que muestra la distribución de los datos alrededor de la media.

Tabla 24

Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias):

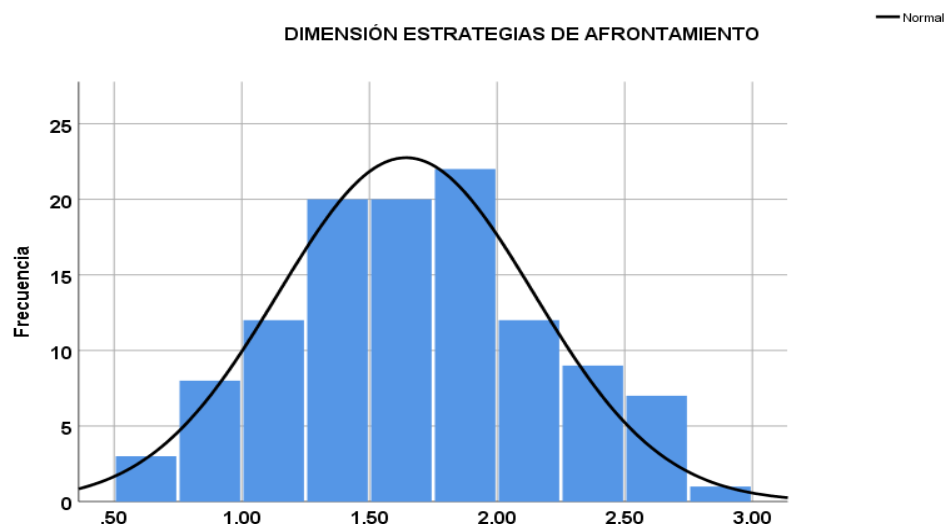
Dimensión estrategias de afrontamiento.

Item	T	g.l.	p-valor	Diferencia de medias	Error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
DEA1	0.789	77	0.433	0.168	0.213	-0.256	0.593
DEA2	0.940	77	0.350	0.168	0.178	-0.187	0.522
DEA3	0.019	77	0.985	0.004	0.198	-0.391	0.399
DEA4	-0.022	77	0.982	-0.004	0.174	-0.350	0.342
DEA5	-0.437	77	0.663	-0.078	0.178	-0.432	0.276
DEA7	0.016	77	0.987	0.003	0.203	-0.400	0.407
DEA8	1.019	77	0.311	0.217	0.213	-0.207	0.641
DEA9	-0.096	77	0.924	-0.018	0.187	-0.391	0.355
DEA10	1.896	77	0.062	0.345	0.182	-0.017	0.708
DEA11	0.636	77	0.527	0.120	0.189	-0.256	0.496
DEA12	-1.493	77	0.139	-0.292	0.196	-0.681	0.097
DEA15	-0.171	77	0.865	-0.033	0.195	-0.422	0.355

Figura 12

Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias):

Dimensión estrategias de afrontamiento



Al analizar las tres dimensiones no se advierten diferencias significativas entre ambas instituciones.

Tabla 25

Comparaciones entre instituciones (prueba t de Student para diferencia de medias): Inter-Dimensional.

Item	T	g.l.	p-valor	Diferencia de medias	Error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Dimensión 1	-0.753	77	0.454	-0.102	0.136	-0.372	0.168
Dimensión 2	-0.760	77	0.450	-0.117	0.154	-0.423	0.190
Dimensión 3	0.423	77	0.673	0.050	0.118	-0.185	0.285

Análisis de las medias de dos grupos para discriminar el nivel de estrés

Este análisis se utilizó para determinar si hay una diferencia significativa entre las medias de dos grupos y discriminar el alto estrés y bajo estrés que presentan los docentes de las Escuelas Normales del Estado de Durango. El resultado muestra que los docentes presentan un bajo estrés

Tabla 26

Análisis de las medias de dos grupos

	Ítem	Media	Grupo
DE1	El trabajo administrativo (entrega de informes, multiplicidad de funciones, evaluación de trabajos, entrega de calificaciones, etc.)	1.535	1
DE3	La sobrecarga de trabajo	1.623	1
DE4	La falta de materiales didácticos o materiales bibliográficos.	1.061	1
DE5	La asignación de cursos nuevos	1.018	1
DE7	La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma)	1.482	1
DE9	La acumulación del trabajo	1.684	1
DE11	Mis expectativas laborales no cumplidas	1.184	1
DE12	La realización de actividades extra clase	1.263	1
DS1	Dolor de cabeza o migraña	1.202	1
DS2	Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	1.211	1
DS3	Fatiga	1.491	1

	Ítem	Media	Grupo
DS5	Dolor en el cuello	1.298	1
DS6	Problemas digestivos	1.061	1
DS9	Problemas de concentración	1.193	1
DS10	Ansiedad	1.140	1
DS11	Mal humor	1.105	1
DS12	Irritabilidad	1.061	1
DS13	Mantenerse callado	1.096	1
DS14	Desmotivación, apatía	1.202	1
DEA1	Salir a caminar, hacer ejercicio,	1.342	1
DEA2	Realizar actividades en fin de semana	1.763	1
DEA3	Escuchar música	1.930	1
DA4	Pensar de manera positiva	1.930	1
DEA5	Solicitar ayuda a otras personas	1.281	1
DEA7	Practicar relajación o tratar de estar tranquilo	1.219	1
DEA8	Hacer un ejercicio de priorizar actividades y las realizo	1.404	1
DEA9	Realizar actividades de distracción haciendo otras cosas	1.544	1
DEA10	Tratar de solucionar el problema	2.088	1
DEA11	Promover la sana convivencia	2.009	1
DEA12	Hablar del problema con otras personas	1.456	1
DEA15	Descansar	1.754	1

Estadísticos

N	Válido	114
	Perdidos	27
Media		43.6316
Desviación estándar		12.18244
Varianza		148.412
Rango		69.00
Mínimo		8.00
Máximo		77.00
Percentiles	25	34.7500
	50	43.0000
	75	52.2500

Al aplicar la clave de corrección de Barraza (2012) que recomienda que a cada respuesta se le asigne un valor preestablecido, una vez obtenida la media de cada ítem, a través de una regla de tres simple se transforma en porcentaje, el resultado se interpreta con el siguiente baremo: de 0 a 33%: nivel leve; de 34% a 66% nivel moderado; y de 67% a 100% nivel profundo. Se obtiene un resultado de 35.1% por lo que el nivel de estrés que manifiestan los docentes de escuelas normales del estado de Durango está en baremo que expresa un nivel moderado. Encontramos lo siguiente:

Tabla 27*Prueba de corrección de baremo*

	Ítem	Media	Grupo	%
DE1	El trabajo administrativo (entrega de informes, multiplicidad de funciones, evaluación de trabajos, entrega de calificaciones, etc.)	1.535	1	38.3
DE3	La sobrecarga de trabajo	1.623	1	40.5
DE4	La falta de materiales didácticos o materiales bibliográficos.	1.061	1	26.5
DE5	La asignación de cursos nuevos	1.018	1	25.4
DE7	La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma)	1.482	1	37.0
DE9	La acumulación del trabajo	1.684	1	42.1
DE11	Mis expectativas laborales no cumplidas	1.184	1	29.6
DE12	La realización de actividades extra clase	1.263	1	31.1
DS1	Dolor de cabeza o migraña	1.202	1	30.0
DS2	Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	1.211	1	30.2
DS3	Fatiga	1.491	1	37.2
DS5	Dolor en el cuello	1.298	1	32.4
DS6	Problemas digestivos	1.061	1	26.5
DS9	Problemas de concentración	1.193	1	29.8

	Ítem	Media	Grupo	%
DS10	Ansiedad	1.140	1	28.5
DS11	Mal humor	1.105	1	27.6
DS12	Irritabilidad	1.061	1	26.5
DS13	Mantenerse callado	1.096	1	27.4
DS14	Desmotivación, apatía	1.202	1	30.0
DEA1	Salir a caminar, hacer ejercicio,	1.342	1	33.5
DEA2	Realizar actividades en fin de semana	1.763	1	44.0
DEA3	Escuchar música	1.930	1	48.2
DA4	Pensar de manera positiva	1.930	1	48.2
DEA5	Solicitar ayuda a otras personas	1.281	1	32.0
DEA7	Practicar relajación o tratar de estar tranquilo	1.219	1	30.4
DEA8	Hacer un ejercicio de priorizar actividades y las realizo	1.404	1	35.1
DEA9	Realizar actividades de distracción haciendo otras cosas	1.544	1	38.6
DEA10	Tratar de solucionar el problema	2.088	1	52.2
DEA11	Promover la sana convivencia	2.009	1	50.2
DEA12	Hablar del problema con otras personas	1.456	1	36.4
DEA15	Descansar	1.754	1	43.8

Los resultados emanados de la investigación sobre la presencia e intensidad de estrés que manifiestan los docentes de las escuelas normales coinciden con los resultados

obtenidos por Costales y Gavilánez (2022) quienes encuentran indicios del síndrome en docentes de la carrera de enfermería, con Mena et al. (2020) al realizar un estudio con docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Managua, con Morelos, (2020) en docentes de educación superior de Bogotá quienes evidencian que el 100% manifiesta prevalencia de estrés y con Rivas y Navas (2020) quienes concluyen que el 53.6% de los docentes universitarios tienen un nivel bajo de estrés.

Conclusiones

La construcción y validación de un instrumento es una tarea que abona al desarrollo de un campo de estudio, al sustentarse en una teoría coadyuva en la consolidación de conceptos propios. La construcción y validación del instrumento que aquí se presenta tiene su antecedente en el Inventario Sistemico Cognoscitivista SISCO elaborado por Barraza (2012) para medir el estrés laboral en educadoras.

Con base en el análisis realizado a los resultados obtenidos en esta investigación se concluye, que el inventario Sistemico Cognoscitivista para el Estudio del Estrés Laboral en Docentes de Escuelas Normales SISCO ELDEN, presenta las siguientes propiedades psicométricas:

Confiabilidad: El Inventario SISCO-ELDEN presenta una confiabilidad de .882 en Alfa de Crombach, a partir de este resultado se considera que existe una confiabilidad excelente según la valoración propuesta por George y Mallery (1995, como se citó en Melián, 2005).

Respecto al tamaño de la muestra los resultados revelan que es adecuado el muestreo pues indica .824, esto bajo el criterio que de 0 ,07 hacia arriba es aceptable.

Análisis de consistencia interna: al realizar el análisis correspondiente (esfericidad de Bartlett) se obtiene un nivel de significancia de .000, confirmando la homogeneidad del proceso de medición del instrumento.

Análisis factorial: el análisis a los datos obtenidos permite identificar un grupo de ítems organizados bajo la dimensión de Estresores que se agrupa en el primer componente, los ítems organizados bajo la dimensión de síntomas también se agrupan en el primer componente, mientras que los ítems de la agrupación intencionalmente organizada bajo la

dimensión de Estrategias de afrontamiento se agrupan en el segundo componente a excepción de 3 de sus ítems que se inclinan al componente tres. Este resultado no permite confirmar la existencia de estas dimensiones como lo señala el modelo teórico bajo el cual se conceptualiza el estrés laboral.

Respecto al perfil descriptivo, lo que más les estresan es: La acumulación del trabajo, La sobrecarga de trabajo y el Trabajo administrativo. Las opciones de respuesta que prevalecen son “a veces”. Los síntomas que más se presentan son: Fatiga, Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas), Dolor de cabeza o migraña y Desmotivación, Apatía. Las opciones de respuesta que prevalecen son “a veces”. Las estrategias de afrontamiento más utilizadas en las situaciones de estrés son: Tratar de solucionar el problema, Promover la sana convivencia, Pensar de manera positiva y Escuchar música, las opciones de respuesta que prevalecen son “casi siempre”.

Al comparar las medias de las dos instituciones más similares entre sí, se advierte un comportamiento más homogéneo en las respuestas, sobresaliendo dos diferencias significativas con mayor puntaje en IESEN en la dimensión de estresores y síntomas y una en ByCENED en las estrategias de afrontamiento. Estas diferencias se explican por la dinámica interior de cada institución. El resultado muestra que los docentes presentan un bajo estrés.

Cabe señalar que el SISCO ELDEN está integrado por 31 reactivos organizados bajo tres dimensiones; estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento, pueden ser respondidos aproximadamente en 15 minutos, construido a partir de la recuperación de información de docentes en servicio en las escuelas normales públicas del estado de Durango y analizado a través de un proceso estadístico para validar su constitución, bajo estas características se considera un inventario completo para medir el estrés laboral.

Esta es una validación inicial de un inventario que requiere se continúe el trabajo en el mismo, aplicándolo a poblaciones en otros estados y así continuar avanzando en la consolidación de un perfil descriptivo de estrés laboral en docentes de escuelas normales. De acuerdo a los resultados el SISCO ELDEN es un instrumento válido y confiable para docentes de escuelas normales en población mexicana. Para futuras investigaciones se podrá aplicar y realizar los ajustes que permitan el desarrollo del tema en este nivel educativo.

Dar a conocer los resultados de esta investigación permitirá a las autoridades involucradas, investigadores interesados en el tema y a los trabajadores de este nivel educativo, realizar indagaciones en otras instituciones de educación superior, gestionar acciones preventivas para que las escuelas normales cuenten con entornos saludables y acciones que orienten con técnicas de autoayuda para lidiar con el estrés laboral, y así promover un buen estado de salud mental en los docentes para que las clases que imparten sean productivas.

Las funciones del profesorado en las instituciones de educación superior son actividades académicas de docencia, tutoría, investigación y gestión, en algunos estudios se han considerado como sobrecarga de trabajo, Calles (2020) y Rivera et al. (2018), agregando una precarización laboral en algunos grupos de profesionales de la educación.

En las instituciones formadoras de docentes se trabaja actualmente con la implementación del plan de estudios 2022 que inició en agosto del ciclo escolar 2022-2023, sin embargo, para los docentes no fue el principal estresor la asignación de cursos nuevos, lo que nos lleva al análisis de las características de distribución de las cargas horarias, las cuales están contenidas en un documento de observancia nacional, sin embargo, los docentes se sienten con una sobrecarga, con trabajo acumulado y con un trabajo

administrativo que sobrepasa las posibilidades de respuesta de los docentes generando el estrés.

Cabe hacer mención que la atención a los cursos de la escuela normal requiere de varias acciones implícitas y que no siempre quedan registradas de manera descrita en la carga horaria, quedando fuera las horas de planeación del curso, revisión de productos generados en el curso, organización de actividades de la academia y particularmente en los cursos relacionados con el trayecto formativo de la práctica profesional. Gran parte de la vida de una persona transcurre en el escenario del trabajo, los académicos de las escuelas normales viven momentos de muchas tensiones derivadas de los diferentes roles que tienen que desempeñar y con el paso del tiempo estas actividades cotidianas y recurrentes aumentan el esfuerzo para mantener el equilibrio en sus vidas y en relación con su ambiente.

Las principales limitaciones de este estudio están enfocadas en ser un estudio de alcance estatal y en el contexto de la educación normal, requiere de aplicaciones y adecuaciones contextuales a otras poblaciones de instituciones de educación superior de diversas regiones.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Corporation website. (29 de febrero de 2024). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*.
http://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html
- Aissa, K, Correa, K. y Velásquez, T. (2021). *Estrés laboral en docentes de la universidad del Sinú*. (Tesis Licenciatura, Universidad del Sinú Cartagena).
<http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/188>
- Anastasi, A. y Urbina S. (1998). *Test Psicológicos*. Prentice Hall.
<https://books.google.com.py/books?id=FV01zgFuk0cC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Banco Mundial (2015). Informe sobre el desarrollo mundial 2015: Mente, sociedad y conducta, cuadernillo del “Panorama general”, Banco Mundial, Washington DC.
 Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO. doi: 10.1596/978-1-4648-0342-0
- Barraza, A. (2006). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala* 9(3). 110-129.
- Barraza, A. (2012). El Inventario SISCO para el Estudio del Estrés Laboral en las educadoras. Construcción y validación inicial. Instituto Universitario Anglo Español.
- Barreto, M. y Piamonte, J. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. (Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia Bucaramanga, Santander Colombia).
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b44cb3af-9756-44ed-bfb0-2b13aaa0e2ca/content>

- Basset, I., Estévez, R., Leal, M., Granados, G. y López, J. (2011). Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría en México, D.F. *Enfermería Neurológica*, 10 (1), 27-31.
- Botero, B. y Pico, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (cvrs) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Hacia la Promoción de la Salud*. 12(1), 11–24. <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación Cuantitativa en las ciencias sociales*, ARFO.
- Cabrera, H. (2022). Elaboración de un instrumento de investigación con el método Delphi. Analizando el estrés y malestar en docentes universitarios. *IE Revista De Investigación Educativa De La REDIECH*, 13, e1364. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1364
- Calles, C. (2020). ODS y educación superior. Una mirada desde la función de investigación. *Revista Educación Superior y Sociedad*. Instituto internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América latina y el Caribe 32(2) 167-201. <https://doi.org/10.54674/ess.v32i2.288>
- Campos, L., Jaimes, M., Villavicencio, M. y Sánchez-Chero, M. (2022). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX (Número Especial 7), 266-276. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40468>
- Cannon, W. (1932). *The Wisdom of the Body*. W W Norton & Co. <https://reader.library.cornell.edu/docviewer/digital?id=chla3117174#page/10/mode/1up>

- Cardona, L. (2010). Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la Universidad Libre de Pereira. *Cultura del Cuidado Enfermería*, 7(2), 28-38.
- Casanova, D., González, W., Machado, F., Casanova, D., y González, M. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Médica Espirituana*, 25(2).
- Chávez, K., Jaik, A., y Barraza, A. (2018). *Estrés laboral docente en educación preescolar*. Instituto Anglo Español.
- Cisneros B. y Ramírez, M. (2009). Prevalencia de enfermedades en trabajadores académicos de una universidad pública según seguro de gastos médicos. *Revista Salud de los trabajadores*, 17(2), 121-131.
- Condori, V. y Cari, D. (2022). La inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Conrado*, 18(S1), 139-146. DOI: 10.23857/pc.v9i3.6734
- Coordinación de Instituciones Formadoras de Docentes. (2022). *estrategia de desarrollo Institucional de la Escuela Normal 2022-2023*. Durango, México: CIFD.
- Córdova-Cárdenas, G., López-Corral, A. y Félix-Rochin, A. (2022). Percepción de estrés en docentes universitarios que trabajan a distancia. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), 228-237. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n2.973>
- Costales, B., y Gavilánez, B. (2022). Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. *Revista Psicología UNEMI*. 6(010), 10 - 20. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss10.2022pp10-20p>
- Cox, T. (1978). *Estrés*. Basingstoke: Macmillan Educación.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Cruz, M., López, E., Cruz, R., y Llanillo, M. (noviembre de 2016). *El estrés laboral en México*. (Memoria) ECORFAN, 2016, 368-376

Del Hoyo, M. (2004). Estrés Laboral. Ministerio del trabajo y asuntos sociales.
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Diario Oficial de la Federación (2014). Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, México. D.O.F. 13/11/2014; Art. 3 (XVII).
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014#gsc.tab=0

Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales: seguridad y salud laboral*. Paraninfo.
https://books.google.co.ve/books?id=8yg_KPZK4ukC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Dorantes, J., Hernández, J. y Tobón, S. (2018). Estado del arte del síndrome de burnout en docentes, mediante la cartografía conceptual. *Praxis Investigativa ReDIE*, 10(19), 57-77.

Escudero-Sabogal, I. y Barreto-Guerra, D. (2022). Factores de riesgo psico social es relacionados con estrés labor al en el profesor universitario. *Libre Empresa*, 19(1) 137-144. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2022v19n1.9425>

Esteve, J., Franco, S. y Vera J. (1995). *Los profesores ante el cambio social*. Anthropos,
https://books.google.com.mx/books/about/Los_profesores_ante_el_cambio_social.html?hl=es&id=0xRQFBowOSYC&redir_esc=y

Fox, J. D. (1981). El proceso de investigación en educación. EUNSA.
<https://unika.unav.edu/discovery/fulldisplay?docid=alma991001970629708016&context=L>

&vid=34UNAV_INST:VU1&search_scope=34UNAV_TODO&tab=34UNAV_TODO&lang=es

Galaz, J., Padilla, L., Gil, M. y Sevilla, J. (2008). Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana. *Revista Calidad en la Educación: La Profesión Académica*. 28(2008), 54-59. <https://doi.org/10.31619/caledu.n28.202>

García, A., Martínez, L. y Linares, E. (2017). Como Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño Académico del Estudiante deUPIBI-IPN. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*. 4(7.)

García, F. (2004). *El estrés académico: problemas y soluciones desde una perspectiva psicosocial*. España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Huelva. <https://books.google.es/books?id=80PZDwAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2012.292.348>

Goetz, J. y LeCompte, M. (1984). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Morata. <https://upeldem.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/03/libro-etnograf3ada-y-disec3b1o-cualitativo-en-investigac3b3n-educativa-j-p-goetz-y-m-d-lecompte.pdf>

Gómez, N.R., y Rodríguez, P. (2020)._Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación, FENOB UNA - Filial Coronel Oviedo. *Revista Divulgación académica Academic Disclosure*. 1(1), 216-234.

- González de Rivera, J. (1994). Estrés, homeostasis y enfermedad. Editor Seva Díaz A. *Psicología Médica. Bases psicológicas de los estados de salud y enfermedad.*, Capítulo XLV. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=855343>
- González, G., y Hernández, O. (2016). Elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa. *Revista de Divulgación Científica Reacción.* 3 (2), 14-21.
- Guyasa, G., Daba, S., Haile, D., y Hambisa, T., (2020). Work-related Stress and Associated Factors among Academic Staffs at the University of Gondar, Northwest Ethiopia: An Institution- based Cross-sectional Study. *Revista de Ciencias de la Salud, Journal / Ethiopian Journal of Health Sciences.* 30(2), doi: 10.4314/ejhs.v30i2.10.
- Guzmán, A. y Alvarado, J. (2009). *Fases y operaciones metodológicas en la investigación educativa.* Durango., COCyTED-ICED.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* McGraw Hill.
- Jara, C., Navarrete, C., y Zapata, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología,* 23(38), 86–97. <https://doi.org/10.47189/rcct.v23i38.604>
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento.* Mc. Graw-Hill Interamericana de México S.A.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (2003). *Comportamiento Organizacional. Conceptos, problemas y prácticas.* Mc Graw Hill.
- Kuhn, T. S. (1975). *La estructura de las revoluciones científicas.* F.C.E. <https://materiainvestigacion.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/05/kuhn1971.pdf>

- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Desclee Brouwer. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=158871>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Institute of work, health and organisations*. Serie Protección de la salud de los trabajadores no. 3. Instiute of Work, Health & Organisations. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>
- Llorens, S., García-Renedo, M. y Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: Un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 21(1-2), 55-70.
- Londoño, L. F. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides et Ratio, Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-60.
- Lugo-González, I. V., Pérez-Bautista, Y. Y., Becerra-Gálvez, A. L., Fernández-Vega, M., y Reynoso-Erazo, L. (2021). Percepción emocional del COVID-19. En México: estudio comparación entre la fase 1, fase 2 y medios de información. *Interacciones*, 7, e164. <http://dx.doi.org/10.24016/2021.v7.164>
- Mc Grath, J. E. (1970). *A conceptual formulation for research on stress*. In JE McGrath (Ed), *Social and psychological factors in stress* (pp. 10-21). New York: Rinehart & Winston. <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/AD0726667.pdf>
- Mansillas, F. (2010). *Manual de Riesgos Psicológicos en el trabajo. Teoría y Práctica*. Editorial Académica Española.

- Marqués, A., Lima, M. L. y López, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 21 (1-2), 125-143.
- Martínez, L. Y., Vega, C. Z., Nava, C., y Anguiano, S. (2010). Revisión de investigaciones sobre las enfermedades del siglo XXI en México. *Revista Electrónica De Psicología Iztacala*, 13(1).
- Martínez-Mejía, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM* .12(24). 17-28.
- Melián, L. (2005). El rol de las expectativas en las escalas de calidad. El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos, XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=275383>
- Melgosa J. (1999). *Sin Estrés* (1a ed.). Editorial SAFELIZ, S.L https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki_7boC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Mena, B., Cruz, D. R. y Guevara, A. M. (2020). Síndrome de estrés laboral asistencial en docentes de la UNAN, Managua, FAREM-Carazo, en el segundo semestre 2019. *Revista Torreón Universitario* 9(25), 29-42. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://doi.org/10.5377/torreon.v9i25.9852>
- Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15 (1), 195-218. <https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>

- Monroy-Castillo, A., y Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Revista psicológica y educativa: Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-272. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Montero, I. y León, O. (2022). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología, *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud* 2(3) 503-508.
- Morelos, O. (2020). Prevalencia de estrés laboral en los docentes de fisioterapia: De una institución de educación superior en Bogotá. *Movimiento Científico*, 14 (2), 53-60. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.14205>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moriana, J. A. (2002). *Estudio epidemiológico de la salud mental del profesorado* (Tesis doctoral. Universidad de Córdoba) <https://helvia.uco.es/handle/10396/266>
- Organización de Estados Americanos (2009). *Declaración de Compromisos de Puerto España*. Quinta Cumbre de las Américas Puerto España, Trinidad y Tobago, 19 de abril de 2009. https://www.summit-americas.org/v_summit/decl_comm_pos_sp.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo (2012). *SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203380.pdf

- Oficina Internacional del Trabajo (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dco/mm/%40publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2012), *Sick on the Job?: Myths and Realities about Mental Health and Work*, Mental Health and Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264124523-en>.
- Organización Internacional del Trabajo (1981). *Emploi et conditions de travail des enseignants*. Geneva: Bureau International du Travail.
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1981/81B09_576_fren.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Organización Internacional del Trabajo /OIT).
<https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2004). *La Organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie protección de la salud de los trabajadores; no. 3.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Serie no. 6. Protección de la Salud de los Trabajadores.
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1

- Organización Mundial de la Salud (2010). *Ambientes de trabajo saludables; un modelo para la acción*, Organización Panamericana de la Salud. https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Healthy%20Workplaces_Print%20Version_SPANISH.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2015) Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud (2020). *En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada*. OMS. <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2022). Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2023*, <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029>
- Oviedo, H. y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Padilla, M. V., Peña, M. J. y Arriaga, G. A. (2006). Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos. *Psicología y Salud*, 16(1), 79-85. <https://doi.org/10.25009/pys.v16i1.795>
- Pardo, A. y Ruiz M. A. (2002). *SPSS 11. Guía para el análisis de datos*. Mc Graw Hill.
- Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>

- Patlán, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Médica Herediana*, 33.1. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú. <https://doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165>
- Peiró, J., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Peiró, J. y Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. UDEMA S. A. https://www.researchgate.net/publication/228786101_Desencadenantes_del_estres_laboral
- Ramírez-Ortiz, J., Castro-Quintero, D., Lerma-Córdoba, C., Yela-Cevallos, F., y Escobar-Córdoba, F. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 48(4). <https://doi.org/10.5554/22562087.e930>
- Rengifo, D. C. y Valencia, N. (2023). Factores intralaborales y extralaborales que inciden en el estrés laboral en docentes en la modalidad de teletrabajo. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Facultad de Salud - Programa de Psicología. <https://www.repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2413?show=full>
- Ribot, V., Chang, N., y González, A. L. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de ciencias médicas*. 19(1).
- Rivas, C. P. y Navas, E. Y. (2020). *Estrés laboral y autoeficacia docente en profesores de dos universidades privadas*. (Tesis Maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Escuela de Posgrado Programa de Maestría. Lima, Perú). https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3146/92.Rivas%20y%20Navas_Tesis_Mastr%C3%ADa_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Rodríguez-García, A. M., Sola-Martínez, T. y Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 161-178. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Ruff, G.E. y Korchin, S.J. (1967). Adaptive stress behavior. En M.H. Appley y R. Trumbull, *Psychological Stress*, (pp.297-306). Appleton-Century-Crofts.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Síntesis. <https://dmc2vm44yioo9.cloudfront.net/e6ce3634-9f6e-418e-9f27-85223f71f2e5.pdf>
- Sánchez, J. E. (2022). Causas de estrés en la enseñanza de inglés en la Universidad Veracruzana: percepciones de los docentes. *Revista Innovación educativa*, 22 (89), 33-53.
- Secretaría de Gobernación, 2019 (12 de julio de 2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, México. Diario Oficial de la Nación. Recuperado el 6 de diciembre de 2019. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017). Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos. (29 de diciembre de 2023) <https://www.gob.mx/stps/documentos/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-mexico-avances-retos-y-desafios?idiom=es>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). Guía Informativa NOM-035-STPS-2018 *Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020). Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.

- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561747/Plan_Sectorial_de_Trabajo_y_Previsi_n_Social_2020-2024.pdf
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill Book Co.
https://books.google.com.mx/books/about/The_Stress_of_Life.html?hl=es&id=PZ9pAAAA
 MAAJ
- Slišković, A y Maslić, D. (2015). Work stress among university teachers:gender and position differences. Scientific Paper, *Article in Archives of Industrial Hygiene and Toxicology* 299- 307. DOI: 10.2478/10004-1254-62-2011-2135
- Stake, R.E. (1998) *Investigación con estudios de casos*. Morata.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/investigacion-con-estudios-de-caso.pdf>
- Tacca, D. R., y Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tasleem, Z., Muhammad, S. A. y Tasleem, Z. (2023). Factors Contributing to Stress in University Teachers and Coping Mechanisms. *University of Wah Journal of Management Sciences*. 7(2), 70-89.
- Travers, Ch. y Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Paidós. <https://sitraiemscarmenserdan.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/02/travers-el-estres-de-los-profesores.pdf>
- Trianes, M. V. (2002). *Estrés en la infancia*. Narcea.
<https://books.google.es/books?id=vQmG3pBsGt4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Tünnermann, C. (2010). La educación permanente y su impacto en la educación superior”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries)*, México, issue-unam/Universia, 1(1). 120-133.
- Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11(1), 0.
- Villanueva, M., Jiménez, I., García, L. y Durán, J. (2005). *Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente*. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Región de Murcia. Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral / Área de Ergonomía y Psicosociología Aplicada. [https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=MN-10.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=11452&RASTRO=c740\\$m](https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=MN-10.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=11452&RASTRO=c740$m)
- Virag, J. (2024, July 3). *Understanding significance levels: A key to accurate data analysis*. StatSig. Retrieved January 9, 2025. <https://www.statsig.com/blog/understanding-significance-levels-a-key-to-accurate-data-analysis>
- World Economic Forum, (2 de junio de 2024). *Mejorar la productividad requiere un enfoque holístico de la salud y el bienestar de los empleados*. <https://es.weforum.org/agenda/2024/06/mejorar-la-productividad-requiere-un-enfoque-holistico-de-la-salud-y-el-bienestar-de-los-empleados/>

Apéndices

Apéndice A. Del estudio previo, instrumento 1

C. Catedrático.

El presente cuestionario forma parte de un estudio sobre el tema de estrés laboral en docentes. Solicito de su apoyo para dar respuesta a las preguntas planteadas y construir un instrumento para educación normal.

Reitero el compromiso con la confidencialidad de su participación.

- 1) Mencione por lo menos tres situaciones relacionadas con su trabajo, que le causen estrés.
- 2) Mencione por lo menos tres síntomas o reacciones físicas, psicológicas o comportamentales que se le presenten cuando está estresada (o).
- 3) Mencione por lo menos tres estrategias o formas, a través de las cuales usted enfrenta su estrés para solucionarlo o mitigarlo.

Agradezco su participación.

Apéndice B. Del estudio previo. Instrumento 2

C. Catedrático.

El presente cuestionario forma parte de un estudio sobre el tema de estrés laboral en docentes. Solicito su apoyo para que exprese su opinión con respecto a los ítems que, en su experiencia, pueden formar parte del instrumento para investigar el tema en educación normal.

Reitero el compromiso con la confidencialidad de su participación.

a) *Estresores*

A continuación, se presentan una serie de situaciones que suelen estresar a los y las docentes. Por favor indique con una X si esa situación debe aparecer en un instrumento para docentes de educación normal.

Ítems	X
El trabajo administrativo (llenado de papelería, planes de clase, diarios, expedientes, etc.)	
Problemas personales y/o laborales con mis compañeras de trabajo	
La indisciplina de los alumnos	
No lograr los objetivos planeados	
La supervisión de las autoridades	
La sobrecarga de trabajo	
Falta de materiales didácticos	
El examen de Carrera Magisterial	
Lo numeroso del grupo	

La organización del tiempo escolar	
La aplicación de nuevas metodologías	
La falta de apoyo de otros maestros (educación física, música, educación especial, etc.)	
La acumulación del trabajo	
Organización de festivales	
Las interrupciones de clase	
La evaluación de los alumnos	
La organización de las actividades a trabajar	
Mis expectativas laborales no cumplidas	
El poco o nulo avance de los niños	
Realización de actividades extra clase	

b) Síntomas (reacciones)

A continuación, se mencionan una serie de síntomas o reacciones que suelen presentar las y los docentes cuando están estresados (as). Por favor indique con una **X** si estos síntomas o reacciones deben aparecer en el instrumento para docentes de educación normal.

Ítems	X
Dolor de cabeza o migraña	
Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	
Fatiga	
Problemas de presión (hipertensión o hipotensión)	
Dolor en el cuello	

Problemas digestivos	
Angustia	
Tristeza	
Desesperación	
Problemas de concentración	
Ansiedad	
Mal humor	
Poca tolerancia hacia los demás	
Flojera	
Falta o aumento de apetito	
Irritabilidad	
Mantenerse callado	

c) Estrategias de afrontamiento

A continuación, se presentan una serie de acciones que suelen realizar las y los docentes para enfrentar su estrés. Por favor indique con una **X**, si estas acciones deben aparecer en el instrumento para docentes de educación normal.

Ítems	X
Salir a caminar o hacer ejercicio	
Escuchar música	
Pensar de manera positiva	
No pensar en lo que me estresa	

Leer sobre lo que me estresa y aplicar las soluciones propuestas	
Solicitar ayuda a otras personas	
Relajarme o tratar de tranquilizarme	
Detectar o identificar el problema que lo causa	
Distraerme haciendo otras cosas	
Tratar de solucionar el problema	
Darme ánimos	
Hablar del problema con otras personas	
Desahogarme gritando o llorando	
Rezar o leer la Biblia	
Tratar de controlarme	
Descansar	

Agradezco su participación

Apéndice C. primera versión del inventario para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales

C. Docente

El presente cuestionario forma parte de un estudio sobre el tema de estrés laboral en docentes de escuelas normales. Solicito su apoyo para que exprese su opinión en el contexto de la escuela normal, con respecto a los ítems que se solicitan.

Reitero el compromiso con la confidencialidad de su participación.

PARTE I

Instrucciones: de la siguiente información que se le solicita marque la opción que corresponda

Función que desempeña:

- a)** Docente frente a grupo **b)** otro especifique _____

Sexo:

- a)** Mujer **b)** Hombre

Estado civil:

- a)** Soltero **b)** Casado

Número de hijos:

- a)** 0 **b)** 1 **c)** 2 **d)** 3 **e)** 4 **f)** 5 o más

Preparación profesional (titulado):

- a)** Licenciatura **b)** Especialidad **c)** Maestría **d)** Doctorado

Años de servicio en la escuela normal

- a)** De 1 a 5 años **b)** de 6 a 10 años **c)** de 11 a 15 años **d)** de 16 a 20 años
e) de 21 a 25 años **f)** de 26 a 30 años

Tipo de relación laboral actual con la escuela normal

- a)** Base **b)** Interinato **c)** Contrato por honorarios

PARTE II

Instrucciones: Responda la información que se le solicita en cada una de las preguntas.

1. Durante el transcurso del ciclo escolar ¿ha tenido momentos de preocupación o nerviosismo?

a) sí **b)** no

si usted seleccionó la alternativa “no” el cuestionario se da por concluido, en caso de seleccionar la opción “sí” continúe con las preguntas siguientes.

d) Dimensión estresores

A continuación, se presentan una serie de situaciones que suelen estresar a los docentes. Por favor indique con una **X** el nivel de frecuencia con el que usted se siente estresado por esa situación tomando en cuenta la siguiente escala de valores: **N=Nunca AV=A Veces CS=Casi Siempre S=Siempre**

¿Con qué frecuencia le estresa ...

Estresores	N	AV	CS	S
El trabajo administrativo (entrega de informes, multiplicidad de funciones, evaluación de trabajos, entrega de calificaciones, etc.)				
Los problemas personales o laborales con mis compañeras de Trabajo				
La sobrecarga de trabajo				
La falta de materiales didácticos o materiales bibliográficos.				
La asignación de cursos nuevos				
Lo numeroso del grupo				
La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma)				

La falta de apoyo de otros maestros.				
La acumulación del trabajo				
Las interrupciones de clase				
Mis expectativas laborales no cumplidas				
La realización de actividades extra clase				

e) Dimensión síntomas (reacciones)

A continuación, se mencionan una serie de síntomas o reacciones que suelen presentar los docentes cuando están estresados. Por favor indique con una **X** el nivel de frecuencia con el que se presentan a usted estos síntomas cuando se siente estresado, tomando en cuenta la siguiente escala de valores: **N=Nunca AV=A Veces CS=Casi Siempre S=Siempre**

¿Con qué frecuencia se le presentan a usted los siguientes síntomas cuando está estresado?

Síntomas	N	AV	CA	S
Dolor de cabeza o migraña				
Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)				
Fatiga				
Problemas de presión (hipertensión o hipotensión)				
Dolor en el cuello				
Problemas digestivos				
Tristeza				
Desesperación				
Problemas de concentración				
Ansiedad				

Mal humor				
Irritabilidad				
Mantenerse callado				
Desmotivación, apatía				

f) Dimensión estrategias de afrontamiento

A continuación, se presentan una serie de acciones que suelen realizar los docentes para enfrentar su estrés. Por favor indique con una **X**, el nivel de frecuencia con el que usa cada una de estas acciones para enfrentar su estrés tomando en cuenta la siguiente escala de valores: **N=Nunca AV=A Veces CS=Casi Siempre S=Siempre**

¿Con qué frecuencia realiza usted las siguientes acciones cuando esta estresado?

Estrategias de afrontamiento	N	AV	CS	S
Salir a caminar, hacer ejercicio,				
Realizar actividades en fin de semana				
Escuchar música				
Pensar de manera positiva				
Solicitar ayuda a otras personas				
Recibir atención psicológica				
Practicar relajación o tratar de estar tranquilo				
Hacer un ejercicio de priorizar actividades y las realizo				
Realizar actividades de distracción haciendo otras cosas				
Tratar de solucionar el problema				
Promover la sana convivencia				

Hablar del problema con otras personas				
Desahogarme gritando o llorando				
Tratar de controlarme				
Descansar				

Agradezco su participación

Apéndice D. Inventario SISCO ELDEN para el estudio del estrés laboral en docentes de escuelas normales

PARTE I

Instrucciones: de la siguiente información que se le solicita marque la opción que corresponda.

Función que desempeña:

b) Docente frente a grupo **b)** otro especifique _____

Sexo:

b) Mujer **b)** Hombre

Estado civil:

b) Soltero **b)** Casado

Número de hijos:

b) 0 **b)** 1 **c)** 2 **d)** 3 **e)** 4 f) 5 o más

Preparación profesional (titulado):

b) Licenciatura **b)** Especialidad **c)** Maestría **d)** Doctorado

Años de servicio en la escuela normal

b) De 1 a 5 años **b)** de 6 a 10 años **c)** de 11 a 15 años **d)** de 16 a 20 años
e) de 21 a 25 años **f)** de 26 a 30 años

Tipo de relación laboral actual con la escuela normal

b) Base **b)** Interinato **c)** Contrato por honorarios

PARTE II

Instrucciones: Responda la información que se le solicita en cada una de las preguntas.

2. Durante el transcurso del ciclo escolar ¿ha tenido momentos de preocupación o nerviosismo?

b) sí b) no

si usted seleccionó la alternativa “no” el cuestionario se da por concluido, en caso de seleccionar la opción “sí” continúe con las preguntas siguientes.

g) Dimensión estresores

A continuación, se presentan una serie de situaciones que suelen estresar a los docentes. Por favor indique con una **X** el nivel de frecuencia con el que usted se siente estresado por esa situación tomando en cuenta la siguiente escala de valores: **N=Nunca AV=A Veces CS=Casi Siempre S=Siempre**

¿Con qué frecuencia le estresa ...

Estresores	N	AV	CS	S
El trabajo administrativo (entrega de informes, multiplicidad de funciones, evaluación de trabajos, entrega de calificaciones, etc.)				
La sobrecarga de trabajo				
La falta de materiales didácticos o materiales bibliográficos.				
La asignación de cursos nuevos				
La organización del tiempo escolar (actividades no planeadas en tiempo y forma)				
La acumulación del trabajo				
Mis expectativas laborales no cumplidas				
La realización de actividades extra clase				

h) Dimensión síntomas (reacciones)

A continuación, se mencionan una serie de síntomas o reacciones que suelen presentar los docentes cuando están estresados. Por favor indique con una **X** el nivel de frecuencia con el que se presentan a usted estos síntomas cuando se siente estresado, tomando en cuenta la siguiente escala de valores: **N=Nunca AV=A Veces CS=Casi Siempre S=Siempre**

¿Con qué frecuencia se le presentan a usted los siguientes síntomas cuando está estresado?

Síntomas	N	AV	CA	S
Dolor de cabeza o migraña				
Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)				
Fatiga				
Dolor en el cuello				
Problemas digestivos				
Problemas de concentración				
Ansiedad				
Mal humor				
Irritabilidad				
Mantenerse callado				
Desmotivación, apatía				

i) Dimensión estrategias de afrontamiento

A continuación, se presentan una serie de acciones que suelen realizar los docentes para enfrentar su estrés. Por favor indique con una **X**, el nivel de frecuencia con el que usa cada una de estas acciones para enfrentar su estrés tomando en cuenta la siguiente escala de valores: **N=Nunca AV=A Veces CS=Casi Siempre S=Siempre**

¿Con qué frecuencia realiza usted las siguientes acciones cuando esta estresado?

Estrategias de afrontamiento	N	AV	CS	S
Salir a caminar, hacer ejercicio,				
Realizar actividades en fin de semana				
Escuchar música				
Pensar de manera positiva				
Solicitar ayuda a otras personas				
Practicar relajación o tratar de estar tranquilo				

Hacer un ejercicio de priorizar actividades y las realizo				
Realizar actividades de distracción haciendo otras cosas				
Tratar de solucionar el problema				
Promover la sana convivencia				
Hablar del problema con otras personas				
Descansar				

Gracias por tu participación

